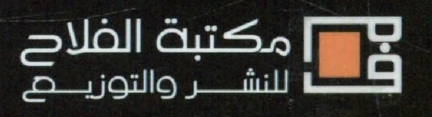
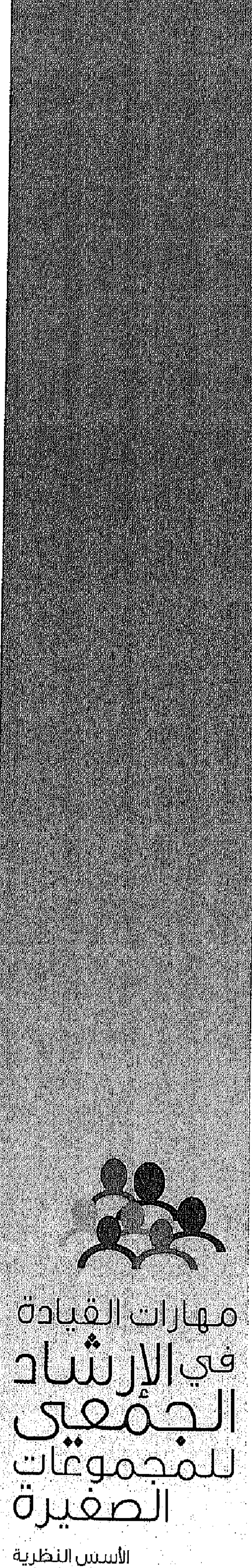
د. باسم محمد علي الدحادحه

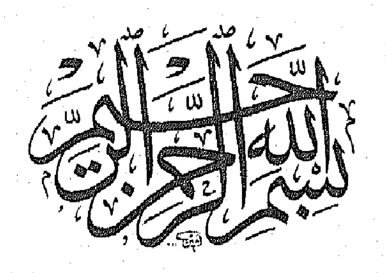
مهارات القيادة في الإرشاد الجمعي للمجموعات الصغيرة

الأسس النظرية والتطبيقات العملية






مهارات القيادة
في الإرشاد
الجمعي
للمجموعات
الصغيرة
الأسس النظرية
والتطبيقات العملية



مهارات القيادة في الإرشاد الجمعي للمجموعات الصغيرة

الأسس النظرية والتطبيقات العملية

تأليف

د. باسم محمد علي الدحادحه

رقم الإيداع لدى دائرة المكتبة الوطنية: 2012/4/1440

ISBN:978-9957-17-165-0

مهارات القيادة
في الإرشاد الجمعي للمجموعات الصغيرة

الأسس النظرية والتطبيقات العملية

تأليف

د. باسم محمد علي الدحادحه

أستاذ الإرشاد النفسي

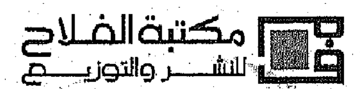
جامعة نزوى - سلطنة عمان



مكتبة الفلاح

للنشر والتوزيع

الطبعة الأولى 1434هـ-2013م



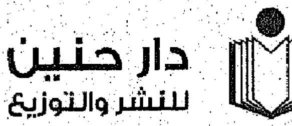
Al- Falah Books
For Publishing And Distribution
Kuwait, UAE, Egypt, Jordan

دولة الكويت
حولي، شارع بيروت، عمارة الأطباء
هاتف 1985 2264 فاكس 7784 2264 00965
ص.ب 4848 الصفاة 13049 الكويت

دولة الإمارات العربية المتحدة
العين: ص.ب 16431 هاتف 2189 766 فاكس7901 765 3 00971
دبي: ص.ب 20438 هاتف 0618 263 فاكس 0628 263 4 00971

جمهورية مصر العربية
37 شارع النصر، امتداد رمسيس 2 ، مقابل وزارة المالية، مدينة نصر، القاهرة
هاتف 8143 2262 فاكس6587 2263 02 002
e-mail: alfalah.cairo@gmail.com

المملكة الأردنية الهاشمية



185 شارع الملك الحسين - العبدلي
هاتف 5611 569 فاكس 1208 568 6 00962
ص.ب 927385 عمان 11190 الأردن
e-mail: dar.honin@gmail.com

الإهداء

إلى من زرع في الأسس الفطرية للحوار والإصغاء،
وكان خير نموذج لي في القيادة، وفي التأثير في الآخرين ولمّ شملهم.

إلى روح جدي
الحاج أحمد حمدان الدحادحة

شيخ عشيرة الدحادحة في بلدتي حوّر ودوقرا
سائلاً المولى عز وجل أن يجعل هذا الجهد المتواضع في ميزان حسناته
كعلم ينتفع به، وأن يتغمده بواسع رحمته.

المؤلف



المحتويـــات

الفصل الثاني

الأخلاقيات المهنية لقائد الجماعة

الفصل الثالث

تشكيل الجماعة

الفصل الرابع

المرحلة التأسيسية للجماعة

الفصل الخامس

مرحلة الانتقال

الفصل السادس

مرحلة العمل

الفصل السابع

مرحلة الإنهاء

الفصل الثامن

مراجعة لمراحل العملية الجمعية

الفصل التاسع

الإرشاد الجمعي للأطفال

الفصل العاشر

الإرشاد الجمعي للمراهقين

الفصل الحادي عشر

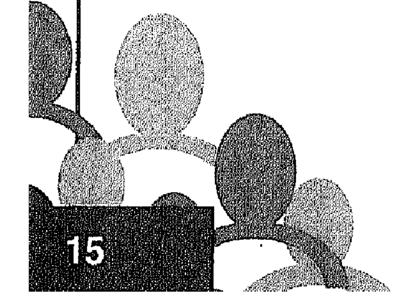
إرشاد الراشدين

الفصل الثاني عشر

مجموعات المسنين

الفصل الثالث عشر

ملحق برنامج إرشادي جمعي للتدريب على العلاج باللعب



فهرس الأشكال

فهرس الجداول

مقدمة الكتاب

يشرح هذا الكتاب القضايا والمفاهيم الرئيسية للعملية الجمعية، كما يوضح كيف يمكن للقادة في الإرشاد الجمعي أن يوظفوا هذه المفاهيم، ولدى مختلف الجماعات.

وقد اشتمل الكتاب على ثلاثة عشر فصلا كان الفصل الأول بعنوان مقدمة في الإرشاد الجمعي والذي دار حول بعض القضايا الهامة ووجهات النظر في الإرشاد الجمعي، سواء في مجال الممارسة والتطبيق أو في المجال النظري، فيما كان الفصل الثاني بعنوان القضايا الأخلاقية في العملية الجمعية، في حين اشتملت الفصول الأخرى على مراحل العملية الجمعية، وذلك من مرحلة تشكيل الجماعة في الفصل الثالث وحتى مرحلة الإنهاء في الفصل السابع، ثم الفصل الثامن ومراجعة مختصرة لمراحل العملية الجمعية وتحديد ادوار كل من القائد والأعضاء وبعض المشكلات المتوقعة، ثم الفصل التاسع والذي يركز على الإرشاد الجمعي للأطفال ثم الفصل العاشر على الإرشاد الجمعي للمراهقين يليه الإرشاد الجمعي للراشدين في الفصل الحادي عشر، وأخيرا الإرشاد الجمعي للمسنين وذلك في الفصل الثاني عشر، كما تم تضمين هذا الكتاب بملخص مبسط عن برنامج إرشاد جمعي للعلاج باللعب موجها للأطفال المساء إليهم.

ويفيد هذا الكتاب فئات كبيرة من الأفراد، وعلى وجه الخصوص فهو مفيد للمرشدين النفسيين، والأخصائيين الاجتماعيين، وكذلك لطلبة البكالوريوس والماجستير والمتخصصين في مجال الإرشاد والصحة النفسية، وعلم النفس، وعلم الاجتماع، والعمل الاجتماعي، والتربية بشكل عام؛ كما يفيد هذا الكتاب أولئك العاملين في مجال الخدمات الإنسانية، وكذلك الأفراد الذين تتطلب مقتضيات عملهم الإدارية الاجتماع بالموظفين، والذين يرأسون الاجتماعات، ويديرون النقاشات والحوارات، ورؤساء الأقسام

والإداريين بشكل عام، حيث يشتمل هذا الكتاب على مهارات وفنيات وأمثلة عديدة، يمكن للقارئ أن يطور مهاراته القيادية من خلالها.

ويشتمل هذا الكتاب على الجانب التطبيقي والعملي، وذلك جنبا إلى جنب مع الجانب النظري، فهناك العديد من الأمثلة العملية التي أوردها المؤلفون والتي تعود إلى خبراتهم العملية التي حصلت في جلسات الإرشاد الجمعي.

ويتضمن هذا الكتاب بعض الجمل، والتي تعود على ضمير المؤلف الأصلي لهذا الكتاب، علما بان هذا الكتاب قد تم تجميعه من أربع مصادر أجنبية أساسية هن الأفضل في مجال الإرشاد الجمعي، وهذه المراجع هي: كوري وكوري (Corey & Corey, 2005) وباسثوما (Posthuma, 2006) وجازدا (Gazda,1999) وجونسون وجونسون (Johnson, & Johnson, 1987) فيما تشير المراجع في نهاية الكتاب إلى المراجع الثانوية والتي هي في أصل المراجع الأساسية.

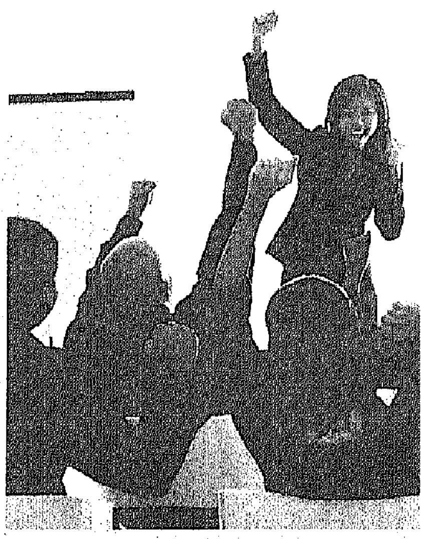
ومما يجدر ذكره، بان هذا الكتاب قد جاء كنتيجة للنقص الواضح في المكتبة العربية في مجال الإرشاد الجمعي، حيث تخلو المكتبة العربية من الكتب المتخصصة في هذا المجال (حسب اطلاع المؤلف)، علما بان مقرر الإرشاد الجمعي يُدرس كمتطلب رئيسي في تخصص الإرشاد النفسي؛ في كل المراحل الدراسية (البكالوريوس والماجستير والدكتوراه).

وفي النهاية فإنني لا ادعي الكمال في هذا العمل؛ ولا انظر إليه إلا باعتباره لبنة صغيرة من لبنات المكتبة العربية، كما انه واجب عليّ أن أقدم في مجال تخصصي ما ينفع المكتبة العربية ويثريها، ولا يسعني في النهاية إلا أن اشكر كل من ساهم في إخراج هذا الكتاب، سواء من مدخلي المعلومات أو المنسقين أو غيرهم، كما أرحب بكل استفساراتكم وملاحظاتكم على العنوان الالكتروني التالي: dahadha2004@yahoo.com

1

الفصل الأول





تساؤلات مهمة:

1- إذا تقدمت إلى مهنة تتضمن أن تكون قائدا لمجموعة من الأشخاص فكيف تتمكن من الإجابة عن الأسئلة التالية:

1- ما هي توجهاتك النظرية لقيادة وتوجيه الجماعة؟

2- كيف ستنظم تلك الجماعة؟

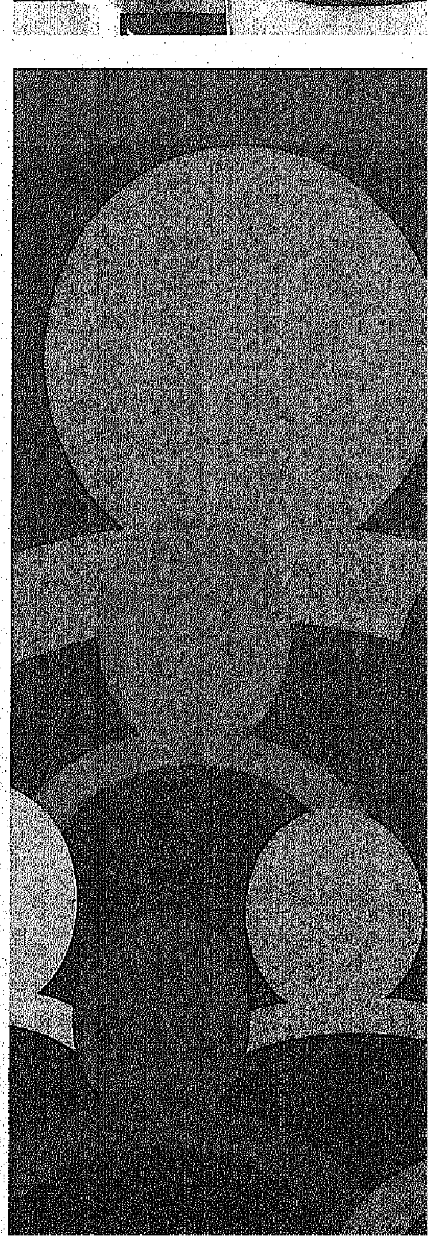
3- كيف تنظر إلى دور قائد الجماعة؟

2- ما هي ايجابيات ممارسة الجانب النظري في العملية الجمعية؟ وما قيمة أن توظف مجموعة من النظريات والمفاهيم والأساليب الإرشادية في العملية الجمعية؟

3- ما هي العقبات التي يمكن أن يواجهها قائد الجماعة في العملية الجمعية؟

4- ما هي الصفات الشخصية والمهارات والمؤهلات العلمية التي يجب أن تتوفر لدى قائد الجماعة؟

5- ما هي حسنات وسلبيات وجود مساعد لقائد الجماعة؟





الفصل الأول

وجهة نظر بشأن ممارسة الإرشاد الجمعي

مقدمة

نأمل في بداية هذا الكتاب أن نقدم قيمة علمية تساعد في تحقيق أهداف العملية الجمعية، حيث سنناقش في هذا الفصل الجانب النظري والعملي للإرشاد الجمعي والذي يؤثر بالتأكيد على وظائف وفاعلية الجماعة، وسنركز أيضا على الخصائص والصفات الشخصية المفضلة لدى قائد الجماعة، ووصف للمهارات الأساسية الضرورية لقيادة الجماعة بشكل فعال، إضافة إلى شرح أفضلية وجود مساعد لقائد الجماعة. ويتضمن هذا الفصل أيضا نظرة عن أنواع الجماعات المختلفة واتجاهات العمل الجمعي.

النظرية وراء التطبيق

اتجاهاتنا النظرية

نسأل في بعض الأحيان ما هي النظرية التي نتبعها؟ والقلة من الناس من يتجهون إلى نظرية بعينها، في حين أن الأغلبية يوظفون الإطار النظري الانتقائي والذي سنعتمد عليه في ممارستنا هذه، ونحن نحترم كل الاتجاهات النظرية في كل المجالات، وسوف نقتبس أساليب ومفاهيم إرشادية من كل المناهج ونظريات الإرشاد النفسي، ويتكون إطار العمل المفاهيمي لدينا من التركيز على المشاعر والأفكار والسلوك كأبعاد رئيسية تشكل في مجموعها خبرات الإنسان في الحياة.

عندما نعمل مع أعضاء الجماعة، ففي بداية كل شيء نحن نساعدهم على تعريف مشاعرهم والتعبير عنها، ونجد أن النظريات التالية لها قيمة في تسهيل التعبير عن المشاعر في جلسات الإرشاد الجمعي: نظرية العلاج المتمركز حول المسترشد والتي تركز على أهمية الإصغاء والفهم وتشجيع الناس على ترجمة المشاعر إلى كلمات في اللحظة التي يعيشونها.

إن العلاج التجريبي أيضا كالدراما النفسية والعلاج الجشطالتي لهما قيمة عظمى في مساعدة المسترشدين على التعبير عن مشاعرهم بطرق علمية، بحيث تتضمن تكنيكات وأساليب تلك النظريات تسهيل فهم المسترشد للمشاعر التي تعيق نموه وتطوره.

ومع أننا نعتقد إن من المهم التعامل مع المشاعر في معظم الجماعات التي نقودها، فإنه بالمقابل لا نعتقد بأن هذا التركيز وحده سوف يقود إلى تغيير الشخصية بل نركز أيضا على قيمة وأهمية بُعد التفكير. ولذلك يستفيد الكثير من المسترشدين عندما يقومون بتفريغ انفعالاتهم إضافة إلى تطبيق بعض أشكال العلاج المعرفي والسلوكي. وكذلك فإننا لا نغفل العلاج السلوكي وتطبيقاته، ونظرية تحليل التفاعل، والعلاج العقلاني الانفعالي، فعندما نركز على نظرية تحليل التفاعل فإننا نأخذ بعين الاعتبار الرسائل الوالدية المبكرة التي يتذكرها وتبناها أعضاء الجماعة، ومن هنا نتحدى هؤلاء الأعضاء بأن يبدأوا التفكير بالقرارات التي اتخذوها في مرحلة الطفولة لأن بعض هذه القرارات ستكون مهمة في حياتهم النفسية وتطورهم.

ومن العلاج السلوكي المعرفي والعلاج العقلاني الانفعالي فسوف نركز أيضا على الحديث الذاتي للشخص، وكيف إن مشكلات الفرد هي بسبب أفكاره وافتراضاته التي يحملها عن نفسه والآخرين وعن الحياة؟ وكيف يمكن للأعضاء أن يطوروا مشكلاتهم من خلال الأخطاء المعرفية التي يفكرون بها؟ وكيف يمكنهم أن يبدأوا بتحرير أنفسهم من خلال إعادة تقييم معياري للجمل والعبارات التي يغذوا أنفسهم بها؟ وبكلمات أخرى فإن الكثير من الأساليب

التي تستخدم مع الجماعة تساعدهم لإعادة التفكير بطرق أخرى عن الأحداث التي يواجهونها في الحياة؛ وما هي طرق تفسير هذه الأحداث بشكل عقلاني ومنطقي.

إن المشاعر والأفكار عبارة عن مكونان رئيسيان في العملية الجمعية، على الرغم من أننا نرى بعدا آخر مهما وضروريا فيما لو كان الهدف سلوكي أو تغيير الشخصية والذي يتضمن مكون السلوك أو الفعل. يمكن للأعضاء أن يبذلوا جهدا كبيرا من الوقت في الاستبصار والتعرف على مشاعرهم ولكنهم بالمقابل يجب أن يندمجوا في برنامج مصمم وموجه للعمل وتغيير تلك الاستبصار والمشاعر. فالعمل أو الفعل هو طريقة لإظهار كل من المشاعر والأفكار معا من خلال تطبيقهما في مواقف الحياة الحقيقية.

وسنركز أيضا على تعيين الواجبات البيتية، وبرامج عملية واستراتيجيات الرقابة الذاتية وأنظمة الدعم وتوجيه الذات. وتركز جميع هذه المناهج على دور الأعضاء في الالتزام لاكتساب سلوكيات جديدة وإتباع خطة عقلانية للتغيير، إضافة إلى تطوير طرق عملية لتطبيق هذه الخطة، وهذه التمارين في كل يوم من أيام الحياة اللاحقة.

إلى أهمية المشاعر والأفكار والسلوكيات كمنهج فلسفي في تعليم المسترشدين في العملية الجمعية فإننا نركز أيضا على دور النظرية الواقعية من خلال مبدأ تحمل المسؤولية والاختيار، فنحن لا نعالج أعضاء الجماعة باعتبارهم ضحايا وقاصرون لا فائدة منهم تعرضوا لقوى خارجة عن إطار سيطرتهم في الحياة بل نتحداهم بالنظر إلى خيارات أخرى وحلول خلاقة، والبحث عن أساليب أخرى للحياة، إضافة إلى قبول مبدأ تحمل المسؤولية والاختيار، فهم مسؤولون وهم الذين اختاروا لأنفسهم تلك الحياة.

إننا نعمل مع الأعضاء لتغيير اتجاهاتهم نحو الطرق التي يسلك بها أو يستجيب لتلك الافتراضات السلبية. لذلك فإن السياق الذي يتضمنه الإرشاد الجمعي يوفر للناس الفرص الكثيرة لتعلم مبدأ حريتهم في اختيار قراراتهم.

طوّر نظريتك لممارسة الإرشاد الجمعي

إن محاولة قيادة الجماعة بدون إطار نظري هو أشبه ما يكون بقيادة طائرة بدون وجود خطة طيران. فقائد الجماعة الذي يطبق مبادئ الإرشاد الجمعي بدون وجود إطار نظري يحكم تلك المبادئ والاستراتيجيات العلاجية، فإنه على الأغلب سوف يجد الجماعة غير محققة للأهداف، وغير منتجة وغير فعالة. نحن لا نرى النظرية على أنها شيء ثابت وغير مرن بحيث تقود القائد إلى خطوات وإجراءات مقيدة لحرية القائد ومهاراته ونشاطاته. بل ننظر اليها على إنها إطار نظري عام، من شأنه أن يساعد القادة على الإحساس بما تتطلبه المرحلة الإرشادية والعملية الجمعية، إذ تزودهم بخارطة تتضمن التعليمات والإرشادات التي يمكن أن يقولوها ويطبقوها في الجماعة، كما تساعدهم في التفكير بشأن إمكانية تحقيق النتائج المرجوة من تطبيق الاستراتجيات والأساليب الإرشادية. إننا نشجع أي قائد على البحث عن النظريات والتمكن منها لتحديد المفاهيم والاستراتيجيات الإرشادية التي سيطبقها مع أعضاء الجماعة؛ والتي ستصبح جزءا من نمط شخصيته القيادية.

إن الإطار النظري الذي نتبناه سيكون له معنى كبيرا جدا إذا ارتبط بشكل دقيق مع قيمك واعتقاداتك وأفكارك وسماتك الشخصية، أما بالنسبة لقائد الجماعة فإننا لا نعير اهتماما كثيرا بشأن النظرية التي سوف يوظفها مع الأعضاء فكثير من الأحيان ما يتم تطبيق استراتيجيات بعينها وذلك اعتمادا على حاجات الأعضاء. فعندما تتعامل مع الأعضاء الذين يعانون من انفعالات عصبية ومبالغ بها فإننا نتحداهم للتفكير بشأن القرارات التي اتخذوها عن أنفسهم، وكيف إن هذه القرارات والاعتقادات أثرت على الطريقة التي شعروا بها وبالتالي السلوك الذي قاموا به. أما مع الأفراد الذين يعانون من نزعة نحو عقلنة أو تكرار ما يرغبوا بقوله، فإننا نطبق معهم تكنيكات الإرشاد الانفعالي كطريقة لمساعدتهم في التغلب على بعض العقبات للوصول إلى أداء وظيفي فعال.

إن لدينا المنطق في استخدام الأساليب الإرشادية التي نطبقها وإن التدخلات العلاجية هي نابعة أيضا من إطار نظري متخصص. إن اهتمامنا منصب على مساعدة الأعضاء في تعريف وتذكر مشاعرهم، وتحديد الطرق التي تؤثر عليها الافتراضات المتجذرة والمفترضة التي تدفعهم نحو مشاعر وسلوكيات سلبية وتذكر النماذج السلوكية التي قاموا بها، ولسوء الحظ فإن الكثير من القادة والممارسين للإرشاد الجمعي موجهين؛ بمعنى أن لديهم اتجاهات وممارسات مسبقة والذي يعني بأنهم يوظفون تكنيكات بعينها ولكنهم لا يستطيعون أن يقولوا لماذا. وعند التفكير بشأن اختلاف نماذج العلاج الجمعي فربما يتوجب على القادة أن يجيبوا على الأسئلة التالية:

1- ما هي الطبيعة الإنسانية؟

2- كيف يمكنني أن أوظف فلسفتي عن الطبيعة الإنسانية في الطريق التي أقود بها الجماعة؟

3- هل يمكن للناس أن يثقوا بتحديد توجهاتهم الذاتية في الجماعة أم أنهم بحاجة إلى تدخلات أقوى من قبل القائد للحفاظ على قدرتهم الإنتاجية وتحركهم الفاعل؟

4- من الذي يقرر أهداف الجماعة الأعضاء أم القائد؟

5- إلى أي مدى يجب أن تكون الأهداف محددة وواضحة؟

6- ما هو دور القائد؟ مسهل؟ موجه؟ خبير؟ مستشار؟ مصدر للمعلومات؟

7- ما هي المسؤولية الملقاة على عاتق قائد الجماعة نحو الأعضاء؟

8- إلى أي مدى تكون الجماعة مرتبطة بقائد الجماعة؟

9- ما هي نظرتك لاختيار مساعد القائد والى أي مدى تتعاون معه، وكيف ستقسم المسؤولية بينك وبينه؟

10- هل يجب على قائد الجماعة أن يعمل مع شخص لوحده، وفي الوقت نفسه يطبق استراتيجيات علاجية على الأعضاء ككل؟

11- إلى أي مدى يمكن أن يكون تغيير الشخصية مرغوب؟

هل التركيز على تغيير الاتجاهات أو تغيير السلوك. ما هي وظائف أعضاء الجماعة. ما هي الأساليب الإرشادية الأفضل؟ ولماذا؟

12- ما هي معايير قياس نجاح الجماعة وتقدمها؟

يمكن للنظرية أن تساعد القادة في توضيح القضايا التالية: وجهات النظر الأكثر معنى وأهمية، والقيم الشخصية لقائد الجماعة. إن النظرية ليست شيئا منفصلا عن إحساس الشخص إنها جزءا داخليا من شخصيته وتعبيرا عن تميزه وفرديته الشخصية.

إن من غير المعقول التوقع إن قائد الجماعة في مرحلة تدريبية يتكون لديه إطار نظري عملي يمارسه مع الأعضاء؛ حتى يتمكن القائد من تبني إطار نظري ويمارسه لقيادة الجماعة فإن على القادة أن يبذلوا جهدا ووقتا طويلا من الممارسة والتفكير؛ مع تبني أفكارا أخرى والاطلاع على خبرات أخرى تتعلق بالممارسة والتطبيق؛ إن تطوير نموذج إرشاد جمعي هو عملية مستمرة، فهو نموذج يخضع للتطوير والتغيير والتعديل، ولزيادة الخبرة فإن على القائد أن يطور أسئلة جديدة للإجابة على تساؤلات جديدة؛ والقائد الجيد هو الذي يغيّر نموذجه القيادي بين وقت وآخر.

ومع أنك بحاجة إلى وجهة نظر نظرية لتقودك إلى أن تصبح ممارسا للجماعة فإن من المفيد أن تأخذ بعين الاعتبار أن لكل نظرية مميزات خاصة، وقائد الجماعة الفعال هو الذي غالبا ما ينتقي نظريته الشخصية ليطبقها مع الأعضاء ولتصبح الموجه الرئيس له في جلسات الإرشاد الجمعي.

إن بعض الكتاب يعطون أهمية كبيرة جدا لان يتبنى الطلاب والأعضاء والقادة نظريتهم الشخصية، فبينما نرى أن باترسون Patterson لم يكن يركز على أهمية تبني الطلاب لنظرية معينة، لأنهم ما زالوا غير مؤهلين وفي طور الدراسة، ولأن تبني نظرية يتطلب نضج علمي ومعرفة معمقة في النظريات وخبرة طويلة من العمل، فقد اعتبر باترسون إن الذين يميلون إلى تبني المنهج الاختياري هو بمثابة عذر لعدم تمكنهم من تبني إطار نظري بعينه؛ فهم لا يتقنون نظرية وغير متعمقين فيها الأمر الذي يجعلهم يلجأون إلى المنهج الانتقائي.

نظرة على أنواع الجماعات

من خلال التفاعل مع الآخرين بجو يسوده الثقة والتقبل، فإن على المشاركين أن يحصلوا على فرصة ممارسة السلوكيات المستهدفة وتلقي التغذية الراجعة الصادقة من الآخرين، والتي تتعلق بأثر تلك السلوكيات؛ وكنتيجة لذلك فإن المشاركين سوف يتعلموا كيف يظهروا بشكل جديد للآخرين؛ وسنستخدم في هذا الإطار مصطلح الجماعة العلاجية للإنسان للإشارة إلى الإرشاد الجمعي، والعلاج الجمعي ومجموعات التدريب، والمجموعات البنائية، ومجموعات الوعي، ومجموعات تنمية المشاعر، ومجموعات المساعدة الذاتية، ومجموعات تدريب القادة أخيراً مجموعات التنمية الشخصية. وتختلف الأنواع المختلفة للجماعات باختلاف الأهداف، والتكنيكات المستخدمة، ودور القائد، ونوع الأشخاص المشمولين. وفيما يلي وصفا مبسطا عن بعض أنواع الجماعات المختلفة.

1- مجموعة العلاج الجمعي

وجدت مجموعة العلاج الجمعي استجابة للنقص الحاصل في خدمات الإرشاد الفردي، حيث عانت المجتمعات في ذلك الوقت من نقص في خدمات الإرشاد الفردي مما أدى إلى ظهور العلاج الجمعي. في البداية فإن من المفترض على المعالج أن يمارس دورا علاجيا تقليديا وان يعمل مع عدد قليل من الأفراد يعانون من مشكلة مشتركة. وبالتدرج فإننا نتوقع من القائد أن يبدأ باكتساب الخبرة وتطبيق ادوار مختلفة والكثير من هذه الأدوار تتضمن تزويد الأعضاء بالدعم والعناية والمواجهة والمهارات الإرشادية الأخرى، ومن خلال تفاعله وممارسته للإرشاد الجمعي للأعضاء فإننا نتوقع أن تمارس مهارات اجتماعية جديدة ويطبق نظريات معرفية جديدة، إن الكثير من الناس يشاركون ببرامج الإرشاد الجمعي محاولة لتخفيف بعض الأعراض والمشكلات مثل: الاكتئاب، الاضطرابات الجنسية، القلق، الاضطرابات النفسية. وتنظم بعض جماعات العلاج الجمعي بهدف تصحيح الاضطرابات السلوكية الانفعالية، والتي تعيق من تطور وظائف الشخص.

يهتم العلاج الجمعي بإعطاء أهمية للعوامل اللاشعورية، وخبرات الشخص الماضية كما هو الحال بالنسبة للتركيز على مبدأ تغيير الشخصية. ومثل هذه البرامج العلاجية فإنها تأخذ وقتا طويلا مقارنة بالأنواع الأخرى.

2- مجموعة الإرشاد الجمعي

عادة ما تركز مجموعة الإرشاد الجمعي على نوع المشكلات والتي ربما تكون من نوع المشكلات الشخصية أو التربوية أو الاجتماعية أو المهنية، والتي غالبا ما تطبق في بعض المؤسسات التعليمية مثل المدارس ومراكز الإرشاد الطلابي ومراكز الصحة النفسية والمجتمعية. يختلف هذا النوع من المجموعات عن مجموعات العلاج الجمعي بأنه يتعامل مع المشكلات الشعورية والواعية ولا يهدف إلى إحداث تغيير كلي في الشخصية، فهو بشكل عام موجه إلى توفير حلول محددة وبفترة زمنية قصيرة، ولا يهتم هذا النوع من البرامج بعلاج الاضطرابات السلوكية والنفسية الشديدة.

ويتضمن برنامج الإرشاد الجمعي محورين رئيسين هما: المنهج الوقائي والمنهج العلاجي؛ فالمجموعة تتطلب عمليات التفاعل الشخصي وتركز على الأفكار الشعورية والمشاعر والسلوك. ويتحدد هذا النوع من الجماعة بخصائص الأعضاء الذين عادة ما يكونون أفرادا فاعلين ومنتجين وليسوا بحاجة إلى إعادة بناء مكثف للشخصية، والذين تعود مشكلاتهم لمتطلبات النمو في مراحل الحياة أو البحث عن معاني للتعامل مع الأزمات والمواقف الموترة أو الضاغطة. تتميز هذه المجموعة بالتركيز على المنهج النمائي، واكتشاف المصادر الداخلية لقوة الشخص، ومساعدة الأعضاء للتعامل بفعالية وكفاءة مع العوائق والمشكلات الحياتية التي تمنعهم من التطور السليم. يزود هذا النوع من الجماعة الأعضاء بالدعم والتحدي الضروري لاكتشاف الذات بأمانة.

إن عمل المرشد في هذه الجماعة يتضمن بناء النشاطات الجمعية للوصول إلى جو محبب من العمل المنتج ذو معنى وليسهل على الأعضاء عمليات التفاعل ويساعدهم على ترجمة استبصاراتهم الذاتية نحو خطط عمل واقعية

ومحسوسة. ولكي يوسع قائد الجماعة تطبيق هذا الدور فإن عليه أن يعلم الأعضاء التركيز على مبدأ هنا والآن، من أجل تأسيس الأهداف الشخصية التي تزودهم بالتوجه نحو الجماعة.

غالبا ما يعاني الأعضاء المشاركين في برامج الإرشاد الجمعي من مشكلات ذات طبيعة شخصية، والتفاعل مع الآخرين، والتي غالبا ما يتم اكتشافها في السياق الجمعي. حيث توفر هذه الجماعة الفرصة للأعضاء أن يروا سلوكياتهم ومشكلاتهم اليومية أثناء وجودهم في جلسة الإرشاد الجمعي.

وينظر إلى هذا النوع من الجماعة على انه اقتباس لموقف جمعي عن الحياة الطبيعية للشخص وفرصة لاكتشاف ذاته. وتزود الجماعة الأعضاء بعينة من الحقائق التي لا يمكن أن يحصل عليها الأشخاص في صراعاتهم اليومية إلا بعد نضال وجهد مرير، في حين يمكنهم أن يستبصروا بها ويتعرفوا عليها أثناء جلسات الإرشاد الجمعي؛ إن لديهم الفرصة لاكتشاف أنفسهم كما يحصل حقيقة في حياتهم الطبيعية وعكس الصراعات التي مرت بهم والتحقق منها، كما أن لديهم الفرصة لممارسة سلوكيات جديدة يتبعها تعاطف ودعم من أعضاء الجماعة. ويمكن للمشاركين أن يتعلموا احترام الاختلافات القيمية بين الأعضاء؛ كما يمكنهم اكتشاف عند مستوى عميق بأنهم أصبحوا أكثر تقبلا للاختلافات. ومع أن هناك اختلاف في الظروف إلا أن الألم والنضال عالميين.

3 - مجموعات النمو الشخصي

توفر مجموعات النمو الشخصي خبرات مكثفة تهدف إلى مساعدة الأشخاص للوصول إلى وضع أفضل ومستوى من التفاعل الشخصي المتميز والصحي. ولا يهدف إلى معالجة المشكلات الشخصية كما هو الحال بالنسبة لبعض المجموعات؛ بل يركز هذا النوع من الجماعة على اكتشاف القضايا الشخصية التي غالبا ما يسعى الناس ويناضلوا لاكتسابها خلال مراحل الحياة وفترات الانتقال المختلفة. إن المنطق من وراء هذه الجماعة هو الدعم والتحدي الذي يتعرض له المشاركين للحصول على تقييم صادق للذات؛ وتحديد الطرق

التي يمكن من خلالها تغيير أنماط تفكيرهم ومشاعرهم وأفعالهم، ومع انه بإمكان المشاركون أن يستفيدوا من التغذية الراجعة التي يتلقوها من الآخرين فإن لهم الحرية في تقرير التغيرات التي يرغبوا بها. ويمكن للمشاركين أن يقارنوا إدراكهم عن أنفسهم مع إدراك الآخرين عنهم ومن ثم يمكنهم أن يقرروا بأنفسهم ماذا سيفعلون بهذه المعلومات.

وتتراوح مجموعات النمو الشخصي من تلك المجموعات المفتوحة في الأساليب والتكنيكات والأهداف والتوجيهات؛ إلى تلك المجموعات التي تركز على موضوعات محددة. ولكن هناك أهداف مشتركة لكل مجموعات النمو الشخصي تتمثل بما يلي:

1- مساعدة الأعضاء على تطوير اتجاهات أكثر ايجابية ومهارات شخصية أفضل.

2- استخدام العملية الجمعية كطريقة لتسهيل التغيير في الشخصية.

3- مساعدة الأعضاء لنقل سلوكهم ومهاراتهم التي تعلموها أثناء وجودهم في المجموعات الإرشادية إلى المواقف الخارجية والحياة الطبيعية.

ومع أن بعض برامج الإرشاد الجمعي لمجموعات النمو الشخصي تتم قيادتهم من قبل أخصائي العمل الاجتماعي والأخصائية النفسية والمرشدين النفسيين؛ فإنه ربما أيضا تتم قيادتهم من قبل أشخاص خارج إطار هذه التخصصات، وفي بعض المواقف فقط. وفيما يتعلق بمن يقود هذه الجماعات، فإننا نعتقد بان فترة التدريب والإشراف أثناء مرحلة الدراسة هي مهمة أيضا.

4- مجموعات التدريب

تشير مجموعات التدريب إلى تلك المجموعات التي تركز على اكتساب مهارات العلاقات الشخصية، لرفع كفاءة ونجاح الموظفين في المؤسسات والشركات المختلفة، ويركز هذا النوع من المجموعات على التعلم من خلال اختبار المهارات، كما هي في البيئة الطبيعية، فيمكن تحليل البيانات وتشجيع

الأفكار الجديدة كما يمكن اتخاذ القرارات أو حل المشكلات. وغالبا ما توجه مهام هذه الجماعات نحو مهام معينة، وان يكون التركيز على مشكلات محددة للمؤسسة مثل: كيف يمكن للقائد أن يصبح مشاركا فاعلا؟ بأي نموذج وعلى أي هيئة يمكن للموظفين أن يعبروا عن إبداعاتهم الشخصية؟.

إن تركيز مجموعة التدريب هو على العملية الجمعية بدلا من النمو الشخصي (تشير العملية الجمعية إلى مراحل نمو الجماعة والتفاعلات التي تميز كل مرحلة) ويتم تدريب الأعضاء على كيفية ملاحظة عملياتهم الشخصية، وكذلك كيف يمكنهم أن يطوروا دورا قياديا يمكنهم من استمرارية الجماعة التي يقودونها.

5- المجموعات البنائية

تركز المجموعات البنائية على موضوعات غالبا ما تستخدم في المؤسسات الحكومية والمدارس ومراكز الإرشاد النفسي للطلاب الجامعيين. ومع أن الموضوعات المحددة تختلف تبعا لاهتمامات القائد وأعضاء الجماعة؛ فإن هذه الجماعات تتشارك في هدف تزويد الأعضاء بالوعي المتزايد عن المشكلات الحياتية والأدوات الأفضل للتعامل معها. وبشكل عام فإن مدة هذه الجلسات تكون بحوالي ساعتين لكل أسبوع، ومن 4-15 أسبوع. اعتمادا على طبيعة الجماعة فإن بعض جلسات الإرشاد الجمعي ربما تكون قصيرة أي من 30-45 دقيقة وخصوصا مع الأطفال أو الأعضاء الذين يعانون من قصر في فترة الانتباه.

في بداية المجموعات البنائية فإن من المتفق عليه أن يسأل الأعضاء لاستكمال وتعبئة استبيان يتعلق بكيفية التعامل مع المشكلات التي هم بصدد التغلب عليها.

بعض هذه المجموعات تستخدم التمارين المعدة مسبقا كالقراءة وتعيين الواجبات والاتفاقيات، وعندما يقترب البرنامج من نهايته فإن هناك استبيان يجب تطبيقه لتقييم مدى تقدم الأعضاء؛ وهذه الاستبيانات سوف تقدم فكرة

عن الموضوعات التي ينبغي مناقشتها أثناء جلسات الإرشاد الجمعي، وفيما يلي ابرز مجموعات الموضوعات للمجموعات البنائية:

1- إدارة الضغط النفسي.

2- التأكيد على تدريب الذات.

3- اضطرابات الأكل (إباء الطعام واكل المأكولات القذرة).

4- فترات الانتقال للنساء.

5- التعامل مع الآباء الكحوليين.

6- تعلم مهارات التعامل.

7- إدارة العلاقات الشخصية وإنهائها.

8- التغلب على فكرة الكمالية أو المثالية.

9- دعم الضحايا الذين تعرضوا لأحداث مؤلمة.

6- مجموعات المساعدة الذاتية

تخدم مجموعات المساعدة الذاتية الحاجة إلى أشخاص معينين بأوصاف معينة بحيث لا يمكن إيجادها لدى المتخصصين في مجالات الإرشاد والصحة النفسية، وتهدف هذه المجموعات إلى تزويد الأفراد لأن يبحثوا عن اهتماماتهم المشتركة والتزود بأنظمة الدعم التي من شأنها أن تساعد في خفض الضغوطات النفسية وتزود الأعضاء بفرصة التغيير لحياة أفضل. وتركز مجموعات المساعدة الذاتية على هوية مشتركة تعتمد على مواقف الحياة العامة للانتقال بشكل أوسع وتطبيقه مع مجموعات أخرى في الحياة. ويشارك الأعضاء خبراتهم مع بعضهم البعض ويتعلموا من بعضهم البعض أيضا ويوفروا اقتراحات لأعضاء جدد، ويزودوا بعضهم البعض بالتشجيع خصوصا للذين يشعرون باليأس والتشاؤم بالمستقبل.

ومن الأمثلة على برامج المساعدة الذاتية تلك التي تشتمل على سوء استخدام الكحول والقلوب المعافاة (Mended Hearts) والصحة أو العافية -Re

covery ومراقبة الوزن وغير ذلك. وتقاد هذه المجموعات من قبل أشخاص يشتركون بنفس الأهداف والقضايا لدى كل أفراد الجماعة، وهم ليسوا مؤهلين مهنيا للقيادة، وبالوقت نفسه يتم استشارة المهنيين في هذا المجال للحصول على الفائدة والمعرفة.

قائد الجماعة

المشكلات والقضايا التي تواجه قائد الجماعة المبتدىء

يشعر القادة الجدد والمبتدئين بأنهم مغمورون بعدد من المشكلات ونقص من القدرات. ويسأل القادة الجدد أنفسهم بعض الأسئلة مثل:

1- هل سأكون متمكنا من قيادة الجماعة؟ وكيف؟

2- ما هي الأساليب الإرشادية التي يجب أن نستخدمها؟

3- هل يجب علي أن انتظر الجماعة لتكون المبادرة أو المبادئة (Initiate)؟

4- ماذا إذا قمت بارتكاب بعض الأخطاء؟ هل يمكنني أن اسبب بعض الأذى النفسي لبعض الأعضاء؟

5- هل أنا متمكن بشكل كافي من النظرية التي سأطبقها؟ هل يمكنني أن أطبق ما اعرفه نظريا أثناء جلسة الإرشاد الجمعي؟

6- هل يجب علي أن أشارك أعضاء الجماعة بمشاعري وأفكاري وخبراتي؟ وماذا افعل إذا حصل هناك صمت طويل لأفراد الجماعة؟

7- ماذا افعل إذا حصل شجار بين أعضاء الجماعة أو قاموا بمهاجمتي؟

8- كيف يمكن لي أن أعرف فيما إذا كانت الجماعة تساعد الأعضاء على التغيير؟

9- كيف يمكنني أن أعمل مع عدد من الأفراد بنفس الوقت؟

لا يمكن لقائد الجماعة سواءً أكان خبيراً أو مبتدئاً أن يضمن فعالية ونجاح البرنامج الإرشادي. من هنا فإن التشجيع أمر ضروري، لا بد لقائد الجماعة أن يقوم ببعض الأخطاء، وإذا كان بمقدوره أن يعترف بذلك فإنه سوف يتعلم من

أخطائه. إن من المهم على قادة الجماعة أن لا يكونوا معياريين وقساة في الحكم على أنفسهم، لكي لا يعملوا تحت ضغط ومعيار الكفاءة والمثالية العالية جدا. إن احد المشكلات التي يمكن أن تحصل وتواجه قائد الجماعة هي ردود الفعل السلبية من أعضاء الجماعة. ومن جهة أخرى إذا شك قائد الجماعة باستخدام تكنيكات محددة فإن ذلك ربما يؤدي إلى تقييد حريتهم واعتذارهم عن المشاركة، فربما يثور الأعضاء ويرفضوا التعاون ومن جانب آخر فربما ينتقد الأعضاء القائد الذي لا يعتمد على أساليب معدة مسبقا ولا يقبلون الانتظار بحيث يكونون سلبيين ولا يبادؤون في أداء التمارين. يحتاج قائد الجماعة إلى تعلم مهارات بناءة لمواجهة هؤلاء الأشخاص الذين لديهم ردود الفعل هذه. فإذا أصبح القائد دفاعيا ومقيدا، فربما يصبح الأعضاء بالمقابل أكثر دفاعية وسوف يتم مناقشة هذه المواقف في جزء لاحق من هذا الفصل. يجب على قائد الجماعة أن يدرك بأن عليه أن يأخذ وقتا لتطوير مهارات القيادة الجمعية لديه من اجل أن يشعروا بمزيد من الكفاءة.

الخصائص الشخصية لقائد الجماعة الفعال

إننا على ثقة أن شخصية القائد هو أمر هام جدا لتحقيق النتائج المرجوة ونجاح البرنامج الإرشادي. وعند مناقشة الخصائص الشخصية الفعالة لقائد الجماعة مع بعض زملائنا في العمل، وجدنا أن من الصعب وضع قائمة من السمات الفعالة لقائد الجماعة، وأكثر من ذلك كان من الصعب الاتفاق على نمط شخصية محددة ترتبط بقيادة الجماعة الفعالة. وفيما يلي بعض الخصائص المهمة التي تعتبر بمثابة عناصر تُحدد للحكم على شخصية فعالة للمرشد:

1- التشجيع:

إن من أهم سمات الشخصية للقائد الفعال هو أن يكون مشجعا. يظهر القادة تشجيعهم من خلال قيامهم بالقدرة على:

أ - قبول الأخطاء وعدم اللجوء إلى التفكير المثالي والكمالية الزائدة وأن يبادر للمخاطرة، والقيام بنفس الأدوار التي يتوقع أن يقوم بها الأعضاء أنفسهم.

ب - عند مواجهة الآخرين يجب عدم الإصرار بأنه على حق.

ج- أن يعبر عن أفكاره واعتقاداته.

د - أن يتحسس مشاعر الآخرين ويتفهم خبراتهم من اجل التعرف عليهم أكثر.

هـ- استمرارية اختبار واكتشاف الذات ومكنوناتها.

و- أن يكون مباشرا وأمينا مع الأعضاء.

ز- أن يعبر للأعضاء عن مخاوفه وتوقعاته بشأن العملية الجمعية؛ يجب على الأعضاء أن لا يوظفوا دورهم الخاص لحماية أنفسهم خلال فترة الاستراحة مع الجماعة لكي يصبحوا أكثر أمانة وصدقا معهم.

2- قابلية القائد لأن يكون نموذجا:

إن احد أفضل الطرق لتعليم السلوكيات المرغوب بها من خلال نمذجة هذه السلوكيات أثناء فترة جلسات الإرشاد الجمعي، ويجب على قائد الجماعة أن يقوم بذلك بشكل جيد حتى ينقل تلك المعرفة ويؤثر بها على الأعضاء الآخرين، ويمكن للقادة استنباط معايير مثل الانفتاح وجدية الأهداف والتقبل والرغبة في البحث عن المخاطرة، وذلك من أجل تعلم سلوكيات واتجاهات منمذجة.

إننا نعتقد بأن قائد الجماعة يعلّم بشكل أفضل من خلال طرح الأمثلة ومن خلال تدريب الأعضاء على ممارسة بعض السلوكيات، ويجب على القادة أن يدركوا أن دورهم يختلف عن دور أعضاء الجماعة، ولكن يجب عليهم أن لا يختبئوا وراء الدور الوظيفي والمهني الذي يقومون به. ومن خلال التفاعل الصادق مع الأعضاء والمشاركة الفعالة والمناسبة وكشف الذات في الوقت المناسب؛ فإن بإمكان قائد الجماعة أن يشارك الأعضاء وأن يمارس دورا ونموذجا وظيفيا فعالا ومهما.

3- الحضور:

إن القدرة على الحضور الانفعالي مع أعضاء الجماعة هو لا شك فيه أمر مهم جدا. انه يشتمل على أن تكون على تواصل وعن قرب وأن تتحسس

آلام وطموحات وأهداف الأعضاء، وقد وُجد أن بعض الأعضاء يستمتعون باندماج القائد معهم في حين أن البعض الآخر قد ينزلق إلى مشاعر مختلطة كالألم والحزن أو الشعور بالذنب وأحيانا السعادة. ويمكن للقادة أن يصبحوا أكثر انفعالا واندماجا مع الآخرين من خلال بذل المزيد من الانتباه على ردود فعلهم الذاتية، وهذا لا يعني بأنه يجب عليهم أن يتكلموا عن المواقف الحياتية التي سببت لهم الألم أو الاضطراب أو الغضب، بل تعني بأن يسمحوا لأنفسهم بان يتذكروا مشاعرهم ولو للحظة من الوقت. إن تذكر الخبرات الانفعالية من شأنها أن تزود القائد بالقدرة على التعاطف والشعور بالرحمة مع أعضاء الجماعة. وبنفس الوقت وعندما يناقش الأعضاء خبراتهم الشخصية فإن على القائد أن يبقي مشاعره وخبراته الشخصية منفصلة عن مشاعر وخبرات الآخرين. وهذا الأمر مهم جدا للأعضاء كما هو مهم أيضا لقائد الجماعة.

ولزيادة القدرة على الحضور فإن من المهم على القائد أن يبذل بعض الوقت ولوحده قبل قيادة الجماعة، للتغلب على العوائق والمشكلات التي يمكن أن تحصل، ويمكن للقائد أن يكون مهيأ بالتالي من خلال أفكار مسبقة عن الجماعة والتحضير المعد ليصبح أكثر اندماجا معه.

4- الاهتمام وحسن الرعاية

إن الاهتمام بالآخرين هو أمر ضروري، ومن واجبات قائد الجماعة نحو الأعضاء، وهذا يعني إن على قائد الجماعة أن لا يسيء استخدام دوره من خلال توظيف الجماعة لتحقيق أهدافه ومصالحه الشخصية أو لتعزيز وتحسين الأنا لديه. ويتضمن الاهتمام كل من الاحترام والثقة وتقدير الآخرين، وربما يكون من الصعب على القائد أن يعتني بالأعضاء بشكل دقيق وحريص، ولكن يجب عليه على الأقل أن يبحث عن العناية والاهتمام بهم.

إن من المهم على قائد الجماعة أن يصبح أكثر وعيا لأنماط الأفراد الذين يهتم بهم، وأن يصبح أكثر وعيا في البحث عن الصعوبات التي يواجهها عند تقديم الرعاية والاهتمام، ويمكن للقائد أن يحصل على هذا الوعي من خلال الانفتاح واستكشاف ردود أفعال وآراء أعضاء الجماعة.

إن عناية القائد بالأعضاء يجب أن تظهر على الأعضاء جميعا، وهناك عدة طرق يستطيع من خلالها القائد أن يُظهر عنايته واهتمامه بالأعضاء، وأحد هذه الطرق دعوة الشخص للمشاركة، ولكن من خلال السماح له بأن يقرر إلى أي حد من كشف الذات سوف يتحدث عن نفسه. وهناك طريقة أخرى تمكن القائد من الوعي بعنايته للآخرين هو التمييز بين كلمات العضو وسلوكه، ولمواجهة ذلك الشخص يجب عدم إيذاءه ووضعه في مواقف حرجه.

ومن الطرق الأخرى التي يمكن للقائد أن يعبر عن اهتمامه هو تزويد الأعضاء بالدفء والاهتمام والدعم، وأن يشعر بمشاعرهم، وتبقى هناك طريقة أخرى لإظهار الاهتمام هو عدم إظهار السلوك غير الصادق وغير الأمين وبدل منه تشجيع الآخرين على أن يكونوا عفويين وطبيعيين بدون ارتداء الأقنعة وأنظمة الحماية.

5- الإيمان بأهمية الإرشاد الجمعي

بعض المعالجين نادرا ما يظهرون اهتماما وإيماناً لصدق وفعالية وأهمية التغيير الذي يمكن أن يحصل للأعضاء من خلال الإرشاد الجمعي؛ مع أنهم يستمروا في قيادة مجموعات العلاج الجمعي. نعتقد أن الفكر العميق في قيمة العملية الجمعية هو مرتبط بشكل ايجابي بالنتائج البناءة التي يمكن أن يحصل عليها.

إن إيماننا بالعملية الجمعية يعطي إحساس بالأمل والقوة والذي يؤثر بدوره على الوضع الحالي لأعضاء الجماعة. ولا نقترح بان على القائد أن يتحيز بشكل مطلق إلى الإرشاد الجمعي، ولكن يجب عليه أن يدرك بعض القصور والمشكلات التي يمكن أن تحصل في الإرشاد الجمعي. ولذلك نقترح لقيادة الجماعة بشكل فعال انه يجب على القائد أن يؤمن بقيمة ما يقوم بفعله وأدائه، وان يثق بقوة العلاج الجمعي وأثاره الايجابية. إن القائد الذي لا يؤمن بأصالة وقيمة العمل الجمعي العلاجي ويقوم به فقط من اجل جمع المال أو السمعة هو بمثابة عمل غير أخلاقي.

6- الانفتاح

لكي تصبح قائدا جمعيا فعالا فإن عليك أن تكون منفتحا مع نفسك ومع الآخرين في الجماعة، وان تكون منفتحا على الخبرات الجديدة، والقيم وأنماط الحياة المختلفة عند كل شخص. يجب على القائد أن لا يكون منفتحا فقط عن خبراته الشخصية بل أيضا منفتحا ليظهر ردود فعله للأعضاء في الجماعة. لا يعني الانفتاح أن يذكر القائد كل جوانب حياته الشخصية، بل يعني أن يصرح بما يكفي عن نفسه لإعطاء حس بالمشاركة كشخص من ضمن أعضاء الجماعة. يقود انفتاح القائد إلى تسريع روح الانفتاح بين أفراد الجماعة أنه يضمن للأعضاء أن يصبحوا أكثر انفتاحا عن مشاعرهم وأفكارهم، مما يؤدي إلى انسياب حقيقي وميسر للعملية الجمعية. ومن الأفضل أن يكون الإنسان عفويا كلما سمحت الظروف بذلك.

7- اللادفاعية والتعامل مع السلوكيات الهجومية

إن التعامل مع النقد ذو علاقة قوية بالانفتاح. فالقائد الذي يتعرض بسهولة للتهديد، والذي يشعر بعدم الأمن في عمله كقائد للجماعة هو ذلك القائد الذي يعاني من حساسية عالية من التغذية الراجعة السلبية، وهو الذي يعتمد بشكل كبير على أن موافقة الجماعة من شأنها أن تساهم في ضبط وحل المشكلات، كمحاولة منه في تفعيل دوره كقائد، أحيانا يتهم بعض الأعضاء القائد بأنه لم يبدي ما يكفي من الاهتمام والرعاية أو انه كان انتقائيا في عنايته واهتمامه لبعض الأفراد دون البعض الآخر، أو انه كان صعبا وما إلى ذلك. بعض هذه الانتقادات ربما تكون صحيحة وبعضها قد لا يكون كذلك، بل هي تعبير عن الغيرة، ولاختبار سلطة وقدرة القائد، أو اعتراضهم على مشاعر القائد نحو بعض الأشخاص المهمين. إن الاستجابة المناسبة في هذه المواقف هو أن لا يستجيب القائد بدفاعية لمشاعر الأعضاء التي تظهر من وراء هذه الانتقادات؛ وان يفرق بين المشاعر التي تظهر من قبل القائد والمشاعر التي تبدو كجزء من التحويل.

8- قوة الشخصية

لا تعني قوة الشخصية السيطرة على أعضاء الجماعة أو إجبارهم بما يفكر به القائد؛ بل هي عملية ديناميكية ذات نوعية مهمة جدا يجب أن يتمتع بها القائد عندما يجد إن هناك حاجة إليها، وتتضمن قوة الشخصية أيضا إحساس الثقة بالذات. يدرك أعضاء الجماعة بأن هذا الشخص يثق بنفسه أو لا بما يتضمن سمات كاريزمية معينة، ويحب الأعضاء هذا النوع من الشخصية ويطوروا بعض الخصائص لديهم. إن القوة والأمانة عبارة عن مفهومين مرتبطين وبنظرتنا إلى الأشخاص الأقوياء منهم أولئك الأشخاص الذين يمكنهم أن يظهروا أنفسهم ولا يمنعهم الخوف من التعبير عن خبراتهم وعلى العكس من ذلك فإن الأشخاص الضعاف الشخصية يحتاجون إلى الكثير من أنظمة الحماية والدفاعية عن الذات، ولا يكشفون أنفسهم بسهولة فهم لا يواجهون الحقائق بالمقابل نجد أن الأشخاص الأقوياء يدركون ويقبلون جوانب الضعف لديهم. إن هناك حاجة عظمى لدى الأعضاء ليروا القائد ليس فقط قويا بل أيضا لديه كل الإمكانيات التي تؤهله لقيادة الجماعة فربما ينظرون إليه على انه كامل وليس لديه أخطاء. إن قوة قائد الجماعة يمكن قبولها لتشجيع الأعضاء لقبول قوتهم ولاعتمادها في النمو فهو نموذج للقوة.

9- الرغبة في الحصول على خبرات جديدة

إن قدرة المعالج المهنية تتحدد من خلال خبراته ومدى حصوله على تلك الخبرات المختلفة، إن تعرض القائد لمدى ضيق من الخبرات الحياتية يقيد قدرته على فهم العالم النفسي للأعضاء والذين ربما يكون لهم قيم مختلفة كنتيجة عن اختلاف خبراتهم في الحياة. فإذا عاش القائد في حياة شبه معزولة وتعرض للقليل من خبرات الألم والنضال فكيف يمكن له أن يركز مع الأعضاء الذين يعانون من نفس الخبرات الدراماتيكية في الحياة، وهل يمكن لهؤلاء المعالجين الذين لم يتعرضوا للخبرات الكافية كالوحدة والضعف والمتعة أن يفهموا ظروف مسترشديهم؟ مع انه لا يمكن للقادة أن يتذكروا كل شيء مروا به، ولكن يجب عليهم على الأقل أن يكونوا قادرين على تحديد الطرق

التي يمكن لهم من خلالها رسم مشاعرهم أثناء العمل مع أعضاء الجماعة. إن من غير المعقول للمرشد الخبير أن يكون قد مر بنفس الخبرات التي مر بها أعضاء الجماعة، ولكن الانفعالات التي تتذكرها هي على الأغلب نفسها. كلنا نتذكر الألم النفسي الذي مررنا به ولكن الأسباب التي أدت إلى ذلك الألم هي مختلفة، إن أحد الأمور المهمة التي يجب التركيز عليها مع المسترشدين هو أن يكونوا منفتحين لمصادر الألم في حياتهم الشخصية دون كبت لهذا الألم.

10- الوعي الذاتي

إن الخاصية المحورية لدى أي معالج هو أن يكون واعيا لذاته، وهذا يشتمل على الوعي بالأهداف والهوية والدوافع والحاجات والقصور ونقاط القوة والقيم والمشاعر والمشكلات. إن المعالج الذي لديه فهم محدود عن نفسه فإنه بالتأكيد سوف لن يكون قادرا على تسهيل وزيادة مستوى فهم الأعضاء عن أنفسهم. فكما ذكرنا سابقا أن تصبح أكثر انفتاحا لخبرات الحياة الجديدة ولأنماطها المختلفة هي أحد الطرق التي يمكن للقادة زيادة وعيهم عن ذاتهم، يجب على قائد الجماعة أن يلتزم بأن يصبح أكثر وعيا لحاجاته ودوافعه فهو مصدر غني بالمعلومات عن نفسه وكل ما يحتاجه هو عكس تفاعله مع الأعضاء.

11- روح الدعابة

مع أن العلاج هو عمل جدي إلا أن هناك الكثير من الأبعاد الفكاهية الحقيقية التي تحدث في فترات الإرشاد الجمعي. إن قدرة الشخص على الضحك وأن يرى الفكاهة على إنسان ما سيكون له الأثر الكبير والمفيد، وبنفس الوقت فإن الأشخاص الذين يستجيبون بصورة جدية ومبالغ بها يفقدون فرصة الاهتمام بمشكلاتهم الشخصية، وبالمناسبة تظهر بعض الجماعات الحاجة الحقيقية للضحك والنكات وهي ببساطة للتخلص من التوتر الذي ألم بها. وهذا بشكل خاص صحيح لتكثيف تجانس الجماعة وتماسكها

وخصوصا بعد مرورهم على عدد من المشكلات وتعاملهم بشكل جدي مع بعض المشكلات الحقيقية والهامة. وهذا الحس من الفكاهة يجب أن لا ينظر إليه على انه هروب؛ ويمكن للقائد أن يستمتع بالحس الفكاهي لزيادة فعالية العملية الجمعية.

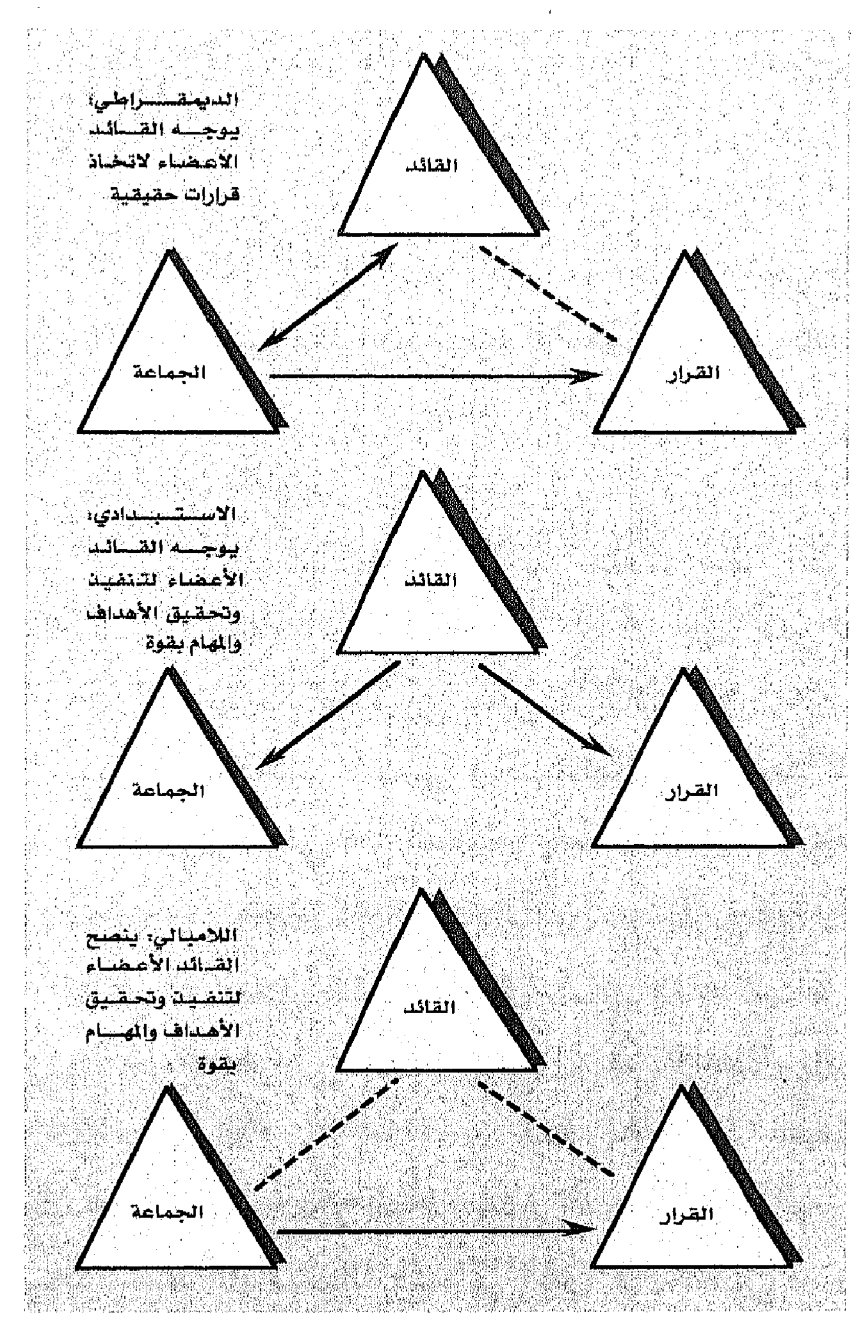
12- العفوية

إن قدرة المرشد على أن ينهج بأفكار حديثه وخلاقة وعفوية هو من أهم خصائص قائد الجماعة. فليس من السهل المحافظة على الحيوية وروح العفوية خصوصا إذا قاد المعالج النفسي الجماعة بشكل مستمر ومتكرر. ولهذا يجب على القادة تجنب الطقوس الروتينية والتكنيكات والبرامج التي تقدم للأعضاء وتكون عديمة الفائدة وبلا معنى، إن القادة الجيدون هم الذين يكتشفون طرق ومناهج جديدة وهم الذين يبذلون جهود لتأسيس وتطوير تكنيكات إرشادية تساعد على النمو والتطور، ويمكن لقائد الجماعة أن يساعد في تطوير أفكار بناءه ومثمره بعيدة عن الملل والروتين.

تتضمن العفوية عند القادة القدرة على إيجاد بعض الطرق لاكتشاف مشكلات الشخص المدفونة، وفي هذا السياق فإن من المهم على قائد الجماعة أن يكون لديه وجهة نظر نظرية تقوده إلى بعض الأساليب الإرشادية، من هنا فإننا نركز على أهمية نظرة التحليل النفسي وتكنيكاتها التي تساعد المسترشدين في تذكر خبرات الطفولة، وفي هذا السياق بإمكان القادة أن يوظفوا نظرية أو مجموعة من النظريات كمصدر للتكنيكات والأساليب الإرشادية الحيوية الحديثة.

ويظهر الشكل (١) ثلاثة أنماط يمكن أن يتّبعها القائد لقيادة الجماعة وهذه الأنماط هي: النمط الديمقراطي حيث يسمح القائد للأعضاء بالتفاعل والتعبير عن آرائهم كما يتمتع الأعضاء بجزء من المسؤولية. وهذا النمط مختلف عن النمط الاستبدادي حيث يحتكر القائد معظم الدور وترجع إليه كل القرارات، في حين هناك النمط الثالث اللامبالي الذي لا يتدخل سواء في اتخاذ القرارات أو حتى في سير عمل الجماعة، هذا بالإضافة إلى نوعين آخرين من

أنماط القيادة هما النمط البيروقراطي، والنمط الدبلوماسي، حيث يركز البيروقراطي على مصلحة الجماعة على حساب مصلحة الفرد لذلك تتجنب الجماعة دخول أعضائها في نقاشات وحوارات حتى لا تضطرب الجماعة. أما النمط الدبلوماسي ففيه ينظر القائد إلى أهمية أن يكسب ويسيطر الشخص من خلال هذا النمط القيادي حيث يوظف القائد كل الوسائل والأساليب بهدف الوصول إلى نهاية مرغوب بها.



الشكل (1) أنماط القيادة الثلاثة التي يمكن أن يتّبعها القائد لقيادة الجماعة

مسح مهارات القائد الجمعي

مع أن الخصائص الشخصية لقائد الجماعة هي من بين أهم الأبعاد التي تحدد نتائج ومخرجات الإرشاد الجمعي، فإننا نعتقد أن من الخطأ الافتراض بأن تكون شخصا جيدا ولك منهج خاص بك هو حاجة تكفي فقط لقيادة الجماعة بشكل فعال، إن بعض النجاح الذي يُعزى لبعض الشخصيات القيادية يرتبط بشكل ايجابي بأنماط القيادة الفاعلة، ولكن هذه الخصائص نفسها ليست كافية أيضا. إن مهارات الإرشاد الأساسية المحددة للمواقف الجمعية يجب أن تُطور، إن مهارات الإرشاد يمكن أن تُعلّم ويمكن التدرب عليها، وإن هناك عناصر من الجلسة الارشادية يجب أن تشتمل عليها تلك المهارات في الوقت المناسب والحساس. فتعلم كيف ومتى تستخدم هذه المهارات هو وظيفة المشرف والخبير والممارس والشخص الواثق من نفسه في استخدام هذه المهارات، وسوف نذكّر فيما يلي ببعض المهارات التي نحتاجها لاكتساب عناصر وخصائص مكونات قائد الجماعة.

وكما قرأت سابقا فعليك أن تأخذ بعين الاعتبار بأن هذه المهارات هي مهارات نوعية وضرورية، ولكنها غير فعالة وغير كافية لقيادة الجماعة ما لم يقوم القائد بنمذجتها وتقمصها حتى يستفيد منها الأعضاء؛ وإلا فإن نجاحك كقائد للجماعة سوف يكون محدودا ومن هذه المهارات ما يلي:

1- **الإصغاء الفعال**: إن من المهم تعلم كيف نبذل جهدا مكتملا وكافيا من الانتباه والإصغاء للآخرين عندما تتواصل معهم، فهذه العملية تشتمل على أكثر من الاستماع إلى الكلمات، إنها تشتمل على فهم محتوى تلك الكلمات وتفسير الإشارات والتلميحات والتغيّرات التي تحصل في الصوت أو التعابير والإحساس لمعنى الرسائل الصادرة عن الأعضاء. ويمكن لقائد الجماعة أن يُحسّن من مهارة الإصغاء لديه من خلال إدراك العوائق التي تؤثر وتتقاطع مع قدرته على الانتباه للآخرين. ومن بعض هذه العوائق عدم الإصغاء الحقيقي للآخرين والتفكير بما سيقوله من بعد أن ينهي المسترشد قوله. أو الاهتمام

بدوره كقائد بدلا من الاهتمام بما يقوله المسترشد؛ هذا بالإضافة إلى إصدار الأحكام والتقييم دون أن يضع نفسه مكان ذلك الشخص. ومثل المهارات العلاجية الأخرى فإن مهارة الإصغاء الفعال قد تتوفر بدرجات، فالبعض قد يركز على أشياء خارجية لا علاقة لها بالموضوع بينما نجد البعض الآخر من القادة يُطور درجة عالية من الانتباه والإصغاء الفعال. إن القائد الماهر هو الذي يكون حساسا للانسجام بين ما يقوله الأعضاء وما يتواصل به مع الآخرين من لغة الجسد والإشارات ونبرة الصوت وغير ذلك.

فالرجل الذي يتحدث عن مشاعر الحب والدفء نحو زوجته، وتظهر عليه علامات الجمود والعبوس، والمرأة التي تتذكر مواقف الألم فربما تبتسم وتخفي من وراءها الدموع.

2- **عكس المشاعر والأفكار**: هي عبارة عن مهارة تعتمد على الإصغاء الفعال، إنها القدرة على إعادة ما تم التواصل به وتكرار ما قاله ذلك الشخص ولا يعني الانعكاس التكرار الحرفي لنفس الكلمات؛ بل عكس المعنى الحقيقي والمحتوى الذي تتضمنه تلك الرسالة مثال: العضو، حقيقة لم أكن أرغب في الحضور إلى هذه الجلسة في هذا اليوم فإنا أشعر بالملل، لان الجماعة لم تغيّر مكانها منذ أسابيع.

قائد الجماعة: أنت لا ترغب أن تحضر إلى هذه الجلسة لأنك تشعر بالملل ولأن الجماعة ما زالت مكانها.

إن البداية على مستوى العكس لمستوى الأفكار والمشاعر لجلسات الإرشاد الجمعي ربما له قيمة وفائدة عاليه تنعكس على فعالية الجماعة فيما بعد، ولكن البقاء على هذا المستوى ربما يقود إلى البلادة والرتابة.

3- **الاستيضاح**: تُعد مهارة الاستيضاح من المهارات ذات القيمة العالية، والتي تطبق خلال المرحلة الابتدائية من مراحل العمل الجمعي، والتي تشتمل وتركز على مفتاح فهم القضايا الغامضة وغير الواضحة ومشاعر الصراعات، (فالفتاة التي تقول): أنا اكره أبي، أتمنى أن لا أراه مرة أخرى لقد آذاني

وأشعر بالذنب عندما أعبر عن مشاعري بهذه الطريقة لأنني أيضا أحبه وأتمنى أن أقدره) من هنا نتوقع من المعالج أن يستوضح بقوله: إن لديك مشاعر من الحب والكره وكيف يمكن لهذين الشعورين أن يحصلا بنفس الوقت. إن بإمكان مهارة الاستيضاح أن تساعد المسترشد بالتعبير عن مشاعر الحب والكره بدون تذكر خبرات الشعور بالذنب.

4- التلخيص: تُعد مهارة التلخيص من المهارات المهمة لأنها تحول دون انزلاق العملية الإرشادية نحو التجزئة والتشتت والنسيان، ومن أساسيات مهارة التلخيص القرارات التي سوف تتخذ كخطوة لاحقة يجب تحقيقها. فعلى سبيل المثال بعض الأعضاء ربما يجادلون القائد بأنه لم يزوّدهم بإرشادات وتوجيهات كافية، بينما نرى البعض الآخر يؤكدون على أن القائد قد تعامل مع هذه المطالب بشكل صحيح وفعال. إذا تحول التفاعل إلى شك بتطبيق المهارات فإن على القائد أن يقاطع الجميع وأن يطلب من كل شخص أن يوضح موقفه باختصار بمعنى أن يعبر عن مشاعره وأفكاره إزاء بعض القضايا. وبعد ذلك يمكن للقائد أن يلخص ويوفر الخيارات الممكنة.

وفي نهاية الجلسة فإن على القائد أن يقوم بتلخيص كل ما تم الحديث عنه أو أن يطلب من الأعضاء أن يقوموا بتلخيص ما تم مناقشته، بحيث يقول: قبل أن ننهي هذه الجلسة نود أن يقوم كل منا بتلخيص ما يتذكره في الجلسة الإرشادية لهذا اليوم، ومن الأفكار الجيدة أن يقوم القائد بتلخيص ما قيل أولا الأمر الذي يشجع الأعضاء على نمذجة سلوك القائد، وأحيانا يحتاج القائد أن يغلق الجلسة بردود فعله ومهاراته الخاصة.

5- التسهيل: يمكن لقائد الجماعة أن يسهل العملية الجمعية من خلال:

أ- مساعدة الأعضاء على الانفتاح والتعبير عن مخاوفهم وتوقعاتهم.

ب- العمل بنشاط لخلق جو من الأمن والتقبل الأمر الذي يسهم في رفع مستوى الثقة بين الأعضاء لتصبح أكثر اندماجا وإنتاجية ويسهل عملية التغيير.

ج- تزويد الأعضاء بالتشجيع والدعم لاكتساب سلوكيات جديدة وكشف خاماتهم الشخصية.

د- دمج معظم الأعضاء ما أمكن للتفاعل والحوار من خلال دعوتهم للمشاركة أو دعوة بعض الأعضاء أحيانا للتحدي.

هـ- العمل نحو تقليل مستوى الاعتمادية على القائد.

و- تشجيع الانفتاح والتعبير عن الصراعات والخلافات.

ز- مساعدة الأعضاء في التغلب على العوائق والمشكلات التي تؤثر على فعالية التواصل المباشر والصادق.

إن هدف معظم مهارات التسهيل هو مساعدة أعضاء الجماعة للوصول إلى تحقيق أهدافهم، خصوصا إن هذه المهارات تتضمن الانفتاح على التواصل الواضح بين الأعضاء ومساعدتهم على زيادة مسؤوليته نحو إرشاد وتوجيه المجموعة.

6- التعاطف: عندما يتعاطف قائد الجماعة مع الأعضاء فإن ذلك سوف يسهم في تحسس العالم الخاص للمسترشد، وهذه المهارة تتطلب من القائد أن يتمتع بخصائص الاهتمام والانفتاح، ويجب على القائد أيضا أن يكون لديه مدى واسع من الخبرات تساعده للتعرف أكثر على الأعضاء وأخيرا فإن من واجب القائد أن يكون قادرا على فهم وتفسير وترجمة وتوضيح الرسائل غير اللفظية وبشكل واضح ومباشر. إن من المستحيل معرفة ما يتذكره الشخص الآخر ولكن القائد الحساس والواعي يمكن أن يتنبأ بذلك.

7- التفسير: إن القائد الذي يتمتع بصراحة عالية ووضوح وشفافية لا شك انه يوظف بذلك درجة عالية من التفسير، وهذا من شأنه أن يوفر شروحات ممكنه لبعض السلوكيات والأعراض.

ومن الضروري أن يقوم القائد دائما بعمل تفسيرات للمسترشدين، ففي العلاج الجشطالتي فإن على القائد أن يشجع الأعضاء على أن يقوموا بتفسير مدلولات سلوكياتهم وحركات أجسامهم، كما يمكن لقائد الجماعة أن يقدم

نموذجا حقيقيا لتفسير بعض الحركات فمثلا يقول: لقد لاحظت بأنك تكرر كثيرا كلمة ألم، فهل لك أن تفسر لنا ما معنى هذه الكلمة. إن من المهم أن يقدم التفسير كفرضية بدلا من حقيقة. ومن المهم أن تكون لكل شخص فرصة صادقة وسانحة لتفسير مشاعره وسلوكياته.

8- التساؤل:

تعتبر مهارة التساؤل حقيقة أكثر من مهارة وهي تستخدم بشكل كبير من قبل قائد الجماعة ونادرا ما تقود إلى نتائج فعاله، فإذا تذكر المسترشد مشاعره الحادة والقوية فإن التسيهل هو أحد الطرق لخفض تلك المشاعر الحادة والقوية فيسأل المسترشد على سبيل المثال بقوله: لماذا تشعر بهذه الطريقة؟ بمعنى آخر فإن الأسئلة التي تبدأ بماذا وكيف هي أنسب أسئلة للكشف عن المشاعر ومن الأمثلة الأخرى لبعض الأسئلة (ماذا يحدث لجسمك الآن وأنت تتحدث عن العزلة). ومثال آخر: (بأي طريقة تتذكر خبرات الرفض في هذه الجماعة) ومثال آخر أيضا: (ما هي الأشياء السيئة التي تتخيلها تحدث لك إذا تم البوح بخصوصياتك خارج هذه الجماعة) ومثال آخر أيضا (كيف تتعامل مع مشاعرك التي لا يمكن لك أن تثق بأحد من الأعضاء هنا).

إن هذه الأسئلة توجه المسترشد على الاستبصار بمشاعره، في تلك اللحظة فان على القائد أن يطور مهارة التساؤل على هذا النحو متجنبا الأسئلة التي تبعد الأشخاص عن أنفسهم. وأن يركز على الأسئلة التي تقود إلى المساعدة والتي تساعد المسترشد في البحث عن أسباب السلوك والمعلومات مثال: لماذا تشعر بالاكتئاب؟ لماذا لم تغادر البيت؟

9- الربط: تسمى هذه المهارة بمهارة الاستبصار والتي تتضح من خلال قدرة القائد على إيجاد الطرق لربط ما يقوله بما يفعله مع اهتمامات الشخص الآخر مثال ذلك: تصف المسترشدة شعورها بأنها لم تحب حتى تصبح أكثر جمالا وإذا كان مسترشدا آخر قد سمع نفس التعبير عن المشاعر فإن بإمكان القائد أن يسال المسترشدين ليتحدثوا مع بعضهم البعض عن مخاوفهم مع

الطلب من بعض الأعضاء التعليق على حديثهما، بعد ذلك يجب على القائد أن يعزز تفاعل الأعضاء ويرفع مستوى التجانس بينهم.

10- المواجهة: غالبا ما يبدو على المرشد المبتدئ الخوف من مواجهة بعض أعضاء الجماعة خشية منه إيذائهم وإلحاق الضرر النفسي بهم، أو خوفا من أن يبدو على خطأ لمهاجمة الآخرين؛ إنك لا تحتاج إلى الكثير من المهارات، ولكن تحتاج إلى كل من مهارات العناية والاهتمام لمواجهة أعضاء الجماعة عندما يقومون بسلوكيات من شأنها أن تؤثر على وظائف الجماعة، أو أن يظهر هناك اختلاف بين الرسائل اللفظية والرسائل غير اللفظية في مضمون المعنى والمحتوى. وعند مواجهة مشاعر الشخص فإن على القائد أن يقوم بما يلي:

أ - تحدي السلوك بحذر وتجنب التسميات والأوصام.

ب - شارك مشاعر الشخص وسلوكه مثال ذلك: يقاطع أحد المسترشدين أعضاء الجماعة بكلمة لماذا؟ كسؤال استفهامي ومن ثم يقوم بالإجابة على السؤال؛ في هذه الحالة فإن على القائد أن يتدخل قائلا لاحظت أن هناك صعوبة في الاستماع إلى كل التساؤلات وأنت تخبر الأشخاص عن ماذا يشعروا وكيف هم.

11- الدعم: تظهر مهارة السلوك الداعم بشكل جلي وواضح عندما تهدف العملية الجمعية العلاجية إلى الحفاظ على الانجازات والايجابيات، إن الخطأ العام والشائع هو أن يقدم الدعم للمشاركين قبل مرورهم بفرصة التعرض لخبرات مشاعر الألم أو الصراع، ومع أن هذه الإستراتيجية العلاجية ربما تقدم بطريقة فعالة فمن الممكن أن تسبب له مشاعر الحاجة إلى تذكر المواقف المؤلمة. ومن الأشكال الأخرى للدعم هو دعم سلوك لعب اللعبة (Game-Playing Be-havior) مثال ذلك: إذا لعبت المرأة بعدم فعالية وحاولت إقناع الشخص بأنها بارعة فإن على القائد توفير الدعم الجيد لها وتسريع استقلاليتها.

إن الدعم عبارة عن مهارة مناسبة وفعالة للناس الذين يواجهون أزمات والذين يمرون بمواقف مرعبة ومخيفة والذين يحاولون إجراء تغييرات جذرية

ويشعرون بنفس الوقت بعدم التأكد من تلك التغييرات، ويكون الدعم مناسبا عندما يناضل الأفراد للتغلب على بعض الأنماط والصعوبات التي ألمت بأنفسهم سابقا. وعلى القائد أن يتذكر أن الدعم المبالغ به يمكن أن يرسل برسالة للآخرين بأنهم غير قادرين على دعم أنفسهم.

12- الوقف: تقع على عاتق القائد مسؤولية وقف أعضاء الجماعة من بعض التساؤلات، وسلوك الغيبة والنميمة وإفشاء السرية والحديث عن خصوصيات الآخرين وغير ذلك. إن المهارات الملائمة هي تعلم وقف السلوكيات غير المنتجة والتحوط منها بدون الهجوم الشخصي على الآخرين. وهذا يتطلب مهارات حساسة ومباشرة بنفس الوقت. ومن الأمثلة على السلوكيات التي تحتاج إلى وقف ما يلي:

أ - السلوك الذي يتضمن طرح الأسئلة المبالغ بها والمتتالية للآخرين. وهنا يُطلب من الشخص المتسائل أن يسأل سؤالا مباشرا وواضحا دون إسهاب أو تكرار.

ب - الغيبة أو النميمة: إذا تحدث العضو عن عضو آخر في الغرفة فإن على القائد أن يوجه ذلك الشخص للحديث مباشرة مع الشخص المعني.

ج- مخبر القصص (القصاص): إذا أطال مخبر القصص في حديثه فإن على القائد أن يتدخل ويسأل الشخص أن يقول له: هل كل ما قلته يتعلق بمشاعرنا الحاضرة وبموضوعنا الحالي.

د- إفشاء السرية: ربما يفشي العضو السرية ويتحدث عن موقف حصل أثناء جلسة الإرشاد الجمعي لأعضاء آخرين من خارج الجماعة. وفي هذه الحالة فإن على القائد أن يوقف هذا السلوك بكل حزم ولكن أيضا بتصرف ذكي ومهذب.

13- التشخيص: تتضمن مهارة التشخيص أكثر من مجرد تسمية السلوك وتحديد الأعراض أو تصنيف الأشخاص؛ بل تشمل القدرة على إظهار مشكلات السلوك واختيار التدخلات العلاجية المناسبة. فعلى سبيل المثال

القائد الذي يشخص المسترشد على انه شديد الغضب يجب عليه أن يأخذ بعين الاعتبار مهارة الدعم لكي لا يؤثر على نموه النفسي. كما يحتاج القائد إلى تطوير مهارة تحديد فيما إذا كانت تلك الجماعة بحاجة إلى خبرات ضرورية أو تحويلها إلى أخصائيين آخرين.

14- اختبار الواقع: إن الجماعة هي عبارة عن المكان الذي يشعر به المشاركون بالأمن ويكتشفوا خيارات جديدة تفتح لهم أفق جديدة، وتمكنهم من اختبار الواقع لبعض طموحاتهم وخططهم الحياتية. وكنتيجة لذلك فإن على قائد الجماعة أن يكون قادرا على الوعي بأهمية تشجيع الأعضاء لإبراز خياراتهم الواقعية. فإذا قرر رجل بشكل عفوي أن يترك عمله فإن على القائد أن يشجعه بأن يفكر أكثر بشأن الخيارات الأخرى الممكنة والمتوفرة لديه. وإذا قرر مراهق أن يترك المدرسة فإن على المرشد أن يوجهه لاكتشاف أن هذا القرار له معنى وأهمية في مستقبله.

15- التقييم : بعد كل جلسة إرشادية فإن من المهم أن يقوم القائد بتقييم ما حدث، وذلك لكل فرد على حده ولكل الأعضاء بشكل عام، وأن يفكر بشأن التدخلات العلاجية والإرشادية التي يمكن أن تستخدم لاحقا مع الجماعة. يحتاج القادة إلى أن يتعودوا كي يسألوا أنفسهم أسئلة مثل: ما هي التغييرات التي حصلت على أعضاء الجماعة؟ ما هي القوى العلاجية وغير العلاجية التي أثرت على الجماعة؟

يجب على القائد تعليم المشاركين كيف يقيّموا فيما إذا حصلوا على الفائدة أم لا. فعندما تقيّم الجماعة جلسة أو مجموعة جلسات فإن بإمكان أعضائها أن يقرروا فيما إذا أن هناك تغيرات كانوا بحاجة لها وقد تمت. فعلى سبيل المثال خلال تقييم إنهاء جلسة للقائد حيث قرر الأعضاء بأن الجلسة كانت سلبية فإن على القائد أن يتحدى كل عضو قائلا: إلى أي درجة أنت مسؤول عن التغيير الذي حصل لك، ثم إلى أي درجة لديك الرغبة في التغيير.

16- الإنهاء : يجب على قائد الجماعة إدراك متى وكيف ينهي العمل مع الأفراد والجماعات. إنه بحاجة إلى تطوير قدرته ليخبر أعضاء الجماعة متى سوف تكمل الجماعة عملها. ويحتاج القائد أيضا إلى تعلم كيف يتعامل مع كل نوع من أنواع الإنهاء. إن مهارة الإنهاء هي جلسة منفردة والتي تشتمل على:

أ- تزويد الأعضاء بالاقتراحات لانتقال ما تم تعلمه في الجماعة إلى البيئة الخارجية.

ب- خلق جو يسوده تشجيع الأعضاء لعمل مقارنات بين الجلسات أو بعد انتهاء الجماعة.

ج- تهيئة الأفراد للمشكلات النفسية التي ربما تواجههم بعد مغادرة الجماعة.

د- الترتيب لجلسة يتابع فيها القائد أعضاء الجماعة.

هـ- إخبار الأعضاء أين يمكن لهم أن يحصلوا على العلاج الإضافي والاستشارات المهنية الأخرى.

و- أن يكون متوفرا وجاهزا لتقديم الاستشارات الفردية بعد إنهاء العملية الجمعية.

إن متابعة وتقييم النشاطات هما أمران مهمان إذا أراد القائد أن يتعلم ويتعرف على انطباعات أعضاء الجماعة عن سير العملية الإرشادية الجمعية.

المنهج التكاملي لمهارات القيادة والإرشاد النفسي

تركز بعض البرامج التعليمية والتدريبية للمرشدين بشكل أساسي على تطوير مهارات الإرشاد وتقييم إمكانياتهم وقدراتهم، فيما تركز برامج أخرى أكثر على الكفاءات الشخصية والنوعية والتي تم توصيفها سابقا، إن احتواء هذه المهارات على هذين المنهجين هو أمر مهم في تدريب المرشدين النفسيين. وفي الفصل القادم سنقوم بوصف خصائص المرشدين والقادة الجمعيين ومهاراتهم التدريبية، وسوف نتطرق إلى مزيد من التفاصيل عن بعض الجوانب المحددة والتي تشمل الجانب المعرفي والكفاءات المهارية التي يحتاجها العاملون في المجال الجمعي.

ربما تشعر أحيانا بالضغط والكم الكبير من المهارات التي يجب أن تمارسها حتى تصبح قائدا جمعيا متمكنا، وهنا نقول بأن عليك أن تتذكر بأن هذه المهارات سوف تصبح أسهل ويمكن تعلمها بشكل أفضل إذا تم ممارستها في الحياة اليومية وبشكل طبيعي، وبالمقابل سوف تشعر بالإحباط إذا حاولت التركيز على كل هذه الأبعاد والمجالات في آن واحد. يمكنك أن تتقدم تدريجيا بنمط شخصيتك كقائد للجماعة وأن تكتسب الثقة في توظيف هذه المهارات بفعالية.

إن هناك العديد من النقاط التي بحاجة للتركيز عليها بشأن المهارات التي تم مناقشتها سابقا وهذه النقاط هي:

1- أنه يمكن تعليم هذه المهارات بشكل أفضل إذا تم وضع هذه المهارات على مقياس متدرج بدلا من مقياس ثنائي يتضمن وجود أو عدم وجود تلك المهارات. ويمكن تطوير هذه المهارات بشكل أفضل واستخدامها في المواقف المناسبة وذات العلاقة.

2- يمكن تعلم هذه المهارات وتحسين مستواها خلال جلسات التدريب وخبرات الإشراف من قبل مهنيين مختصين فمثلا قيادة الجماعة أو وجودك كمساعد لقيادة الجماعة تحت إشراف سوف تجعلك تكتسب مهارات القيادة بشكل فعال.

3- إن هذه المهارات ليست منفصلة فهي مندمجة مع بعضها البعض ومتداخلة، فالإصغاء الفعال والانعكاس والاستيضاح هن مهارات متداخلة وكما هو الحال بالنسبة لمهارتي التفسير والتشخيص. من هنا فان تطوير مهارات معينة سوف يمكن القائد وبشكل آلي في تحسين مهارات أخرى.

4- لا يمكن لهذه المهارات أن تنفصل عن المرشد المتمكن إذا قرر تطوير أو استخدام تعبيراته الشخصية وسماته الأصيلة.

نموذج مساعد القائد

أساسيات مساعد القائد

إن الكثير ممن يعملون بمجال الإرشاد والتدريب في قيادة الجماعات يؤيدون تدريب شخص معين كمساعد للقائد. إن هناك عدد من الايجابيات لهذه الممارسة منها الاستفادة من القادة في الجماعة، وهناك فائدة أيضا لمساعد القائد الذي يمكن أن يتعلم من الآخرين ومن المشرف عليه والذي يعمل بثقة معه خلال عملية التدريب. ومع أننا نفضل وجود نموذج لمساعد قائد الجماعة، فإننا لا نريد إعطاء انطباع بأنه يجب على الجماعة أن تمتثل لهذا الأسلوب. فالكثير من القادة يفضلون العمل لوحدهم ويؤدون عملهم بشكل فعال وكفؤ.

إننا نحب نموذج مساعد قائد الجماعة لكل من السببين التاليين: يوفر فرصة لمساعد القائد كي يقود الجماعة وأيضا فرصة للتدرب والإشراف من قبل القائد. عندما نقوم بتنظيم ورشات عمل تدريبية مع الطلاب في الجامعات فإننا دائما ما نسمع تساؤلات حول كيف نقيّم العمل مع الشركاء خصوصا إذا كان القائد يقود الجماعة لأول مرة. فكما ناقشنا في البداية فإن القائد الذي يحضر اللقاء الأول مع الجماعة فإنه لا بد أن يشعر ببعض القلق والشك بالذات والشعور بالضعف فالمهمة لا تبدو سهلة وغير اعتيادية، ثم وبعد تزويدهم بالتغذية الراجعة وتدريبهم بشكل مكثف وجدنا بأن المشاركين قد اكتسبوا مهارات ممارسة دور مساعد القائد، فقد أصبحوا قادرين على تقديم الاقتراحات واقتراح التعديلات وأصبح بإمكانهم تحسين قدرتهم ورفع مستوى كفاءتهم الوظيفية كمساعدين للقادة.

إن خيار مساعد القائد هو خيار مهم، فإذا لم يتفق القائد ومساعده فإن الأثر سيكون سلبيا على الجماعة، وإذا استمر الصراع بينهما فسوف يقدمون نموذجا ضعيفا من التواصل الشخصي، وهذا الصراع سوف يقود بشكل خاص

إلى سلوك العدوانية بين أفراد الجماعة، مما يؤثر بالنهاية على فعالية العمل الإرشادي.

إننا نعتقد بأن هناك أسس لاختيار مساعد قائد الجماعة بحيث يتم احترامها والأخذ بها. إن قائدين أو أكثر يعملان معا بالتأكيد سوف يفضي إلى بعض الاختلافات في نمط القيادة، وسوف لن يكونا دائما متفقين أو متقاسما للمسؤوليات ولن يفسرا ويدركا المواقف بنفس الطريقة والفكر والمشاعر، ولكن إذا كان هناك احترام ناضج وثقة بينهما، فإن هذا سوف يقود على عمل تعاوني بدلا من عملا تنافسي وسوف يعملون بسرية كاملة تحميهم وترفع من شانهم وإمكانياتهم، إنه ليس من الضروري أن تصبح صديقا حميما مع مساعد القائد؛ فما تحتاجه هو علاقة عمل جيدة والتي تأتي من خلال إعطاءه الوقت للتحدث مع أعضاء الجماعة، ونحن بحاجة أيضا إلى التفاعل الجيد لإكمال هذا العمل الصعب والنجاح كفريق. وتعكس هذه العلاقة فكرة أن من الضروري على مساعد القائد أن ينتظم بنقاشات مع القائد ليساعدهم ذلك على تحسين مستوى العمل.

ايجابيات نموذج مساعد قائد الجماعة

سوف نقدم الآن ملخصا عن أبرز الايجابيات التي تدعم وجود مساعد للقائد وهذه الايجابيات كالآتي:

1- ربما يشعر القائد أحيانا بالاحتراق النفسي، ولخفض هذا الاحتراق النفسي فإن من الجيد تعيين مساعد للقائد، خصوصا إذا كانوا يعملون مع الحالات الصعبة كالذهانيين والمرضى النفسيين الذين يعانون من الهلاوس والمنسحبين، مما يعطي صعوبة للقائد عند الاستمرارية في العمل.

2- عندما يقوم القائد بالتفاعل الانفعالي والتعاطف والاهتمام للمشاعر التي يعبر عنها أحد الأعضاء، فإن بإمكان المساعد أن ينتبه إلى الأعضاء الآخرين ويرصد ردود أفعالهم وحركاتهم ومشاعرهم الأمر الذي يساعد في دعوتهم للمشاركة لاحقا. ومن المناسب إذا أمكن لمساعد القائد أن

يجد طريقة لأن يندمج الأعضاء في عمل مشترك، وهناك طرق كثيرة لربط الأعضاء مع بعضهم بهدف تسهيل التفاعل فيما بينهم.

3- إذا غاب أحدهما بسبب المرض أو لأسباب مهنية فإن الجماعة يمكن أن تستمر مع الشخص الآخر.

4- إذا تأثر أحد القادة وبشكل قوي في أحد الجلسات وكشف عن مشاعر الغضب والاكتئاب التي ألمت به، فإن بإمكان القائد الآخر أن يكمل البرنامج أو الجلسات اللاحقة، ومن الايجابيات المهمة هو عندما يتأثر أحد الأعضاء بدرجة من التحويل المضاد، فإن هذا التحويل المضاد يمكن أن يشوه موضوعية القائد الأمر الذي قد يؤثر على فعالية عمله لاحقا، مما يؤكد على أهمية وجود شخص آخر يتولى زمام الأمور.

سلبيات وجود مساعد القائد

حتى عندما نختار مساعد القائد نحبه وتقدره فلا يخلو الأمر من وجود اختلافات في بعض المواقف. يتمثل هذا الاختلاف في وجهات النظر والآراء أو مشكلة ممارسة دور مساعد القائد وهل هي صحيحة لكل منها، وأكثر من ذلك فإذا تعاملت مع الاختلافات والصراعات أثناء جلسة الإرشاد، فأنت تقدم نموذجا ممتازا عن مهارات التعامل مع الصراعات. ومن سلبيات وجود مساعد القائد ما يلي:

1- تكثر المشكلات إذا قل الاجتماع والتواصل فيما بينها، فالعمل سيكون منصبا نحو الأهداف الشخصية بدلا من الأهداف الهامة، فالمشكلة الكبرى هي أن القادة لا يأخذون الوقت الكافي لمناقشة الاختلافات فيما بينهما.

2- أما ما يتعلق بالتنافس فيما بينهما، فربما يسعى احدهما للسيطرة على كل الوقت ويضخم الحاجة في الحديث عن موضوعاته واهتماماته، وربما يضعف من دور الطرف الآخر، وفي بعض الحالات ربما يطور بعض

الأعضاء ردود فعل سلبية نحو الجماعة بشكل عام مما يؤدي بها إلى مزيد من النكات أو الصراع.

3- إذا لم يكن بمقدور قائد الجماعة أن يبني علاقة إرشادية يسودها الثقة والاحترام، وإذا لم يكن قائد الجماعة ومساعده يقدّرون إمكانات بعضهم البعض، فربما لا يثقون بأساليبهم الإرشادية وتدخلاتهم العلاجية الأمر الذي يجعلهم غير مقتنعين بقيمة ما يقدموه للأعضاء. وإذا تآمر احد القادة مع احد الأعضاء على القائد الآخر، فهذا سوف يكون بمثابة كارثة لأنه سيؤدي إلى الانقسام بين الجماعة وسيتخذ بعض الأعضاء موقفا مضادا لمواقف البعض الآخر مما يضعف العملية الجمعية، ولن يساعد بالنهاية في التعبير عن المشاعر والانفعالات.

4- إن مساعد القائد المندمج بعلاقة حميمية مع الآخر سوف يقع في مواقف صعبة إذا حاول استخدام الوقت في الجلسة للعمل على تحدياته الشخصية.

تمارين

استبيان اتجاهات نحو قائد الجماعة

فيما يلي بعض الجمل تهتم بدور وفعالية وكفاءة قائد الجماعة. حدد موقفك من كل فقرة من الفقرات التالية مستخدما أحد التدرجات التالية:

1= موافق بقوة   2= موافق جزئيا

3= غير موافق جزئيا   4= غير موافق كليا

______ 1 - من وظائف القائد العمل على تشكيل معايير الجماعة.

______ 2- على القائد تعليم أعضاء الجماعة كيف يلاحظوا مجموعاتهم كما هي بانفتاح.

______ 3- إن أفضل طريقة لزيادة فعالية القائد هو أن يصبح عضوا مشاركا مع الجماعة.

______ 4- إن من الحكمة أن يعبر القائد بشكل عام عن حياته الخاصة ومشكلاته الشخصية في المجموعة التي يقودها.

______ 5- إن المهمة الرئيسية للقائد هو توظيف قدراتهم كخبير ومهني.

______ 6- إن من المهم جدا للقائد الجيد أن يكون له إطارا نظريا يحدد من خلاله وظائف الجماعة ويزيد من فعاليتهم.

______ 7- إن من وظائف القائد هو إخراج بعض الأشخاص وتحديد الأشخاص غير المشاركين.

______ 8- يؤثر القائد الجمعي على الأعضاء أكثر عندما يقوموا بتوظيف ونمذجة بعض الأساليب الإرشادية.

______ 9- من الأفضل بشكل عام أن يعطي القائد بعض المسؤولية للأعضاء ولكن لن يحتفظ بالبعض الآخر.

______ 10- إن المهمة العظمى لقائد الجماعة هو التركيز على فلسفة ومبدأ هنا والآن.

______ 11- إن من غير الحكمة أن يسمع للأعضاء لمناقشة الماضي أو مناقشة أحداث حصلت خارج الجماعة.

_____ 12- إن من الأفضل إعطاء معظم المسؤولية لأعضاء الجماعة لتحديد توجهات الجماعة.

_____ 13- يجب على قائد الجماعة إن يقتصر كشفه لذاته للأحداث التي تخدم مصلحة الجماعة.

_____ 14- إذا كان قائد الجماعة منفتحا بشكل أساسي ويكشف عن ذاته فإن التحويل من الأعضاء سوف لن يحصل.

_____ 15- إن القائد الذي يتعرض للتحويل المضاد سوف لن يكون قادرا على قيادة الجماعة.

_____ 16- يجب على قائد الجماعة أن يطور نظريته الشخصية اعتمادا على أفكار نابعة من عدة مصادر.

_____ 17- حتى تصبح قائدا فاعلا للجماعة فإن عليك إدراك العوامل التي تقود إلى ذلك.

_____ 18- إن احد المهام التي يقوم بها قائد الجماعة هو تحديد الأهداف السلوكية الخاصة للأعضاء المشاركين.

_____ 19- يشكل المنهج النظري الذي يتبعه قائد الجماعة انطباعا قليلا عن الطريقة التي يتفاعل بها الأعضاء مع بعضهم البعض.

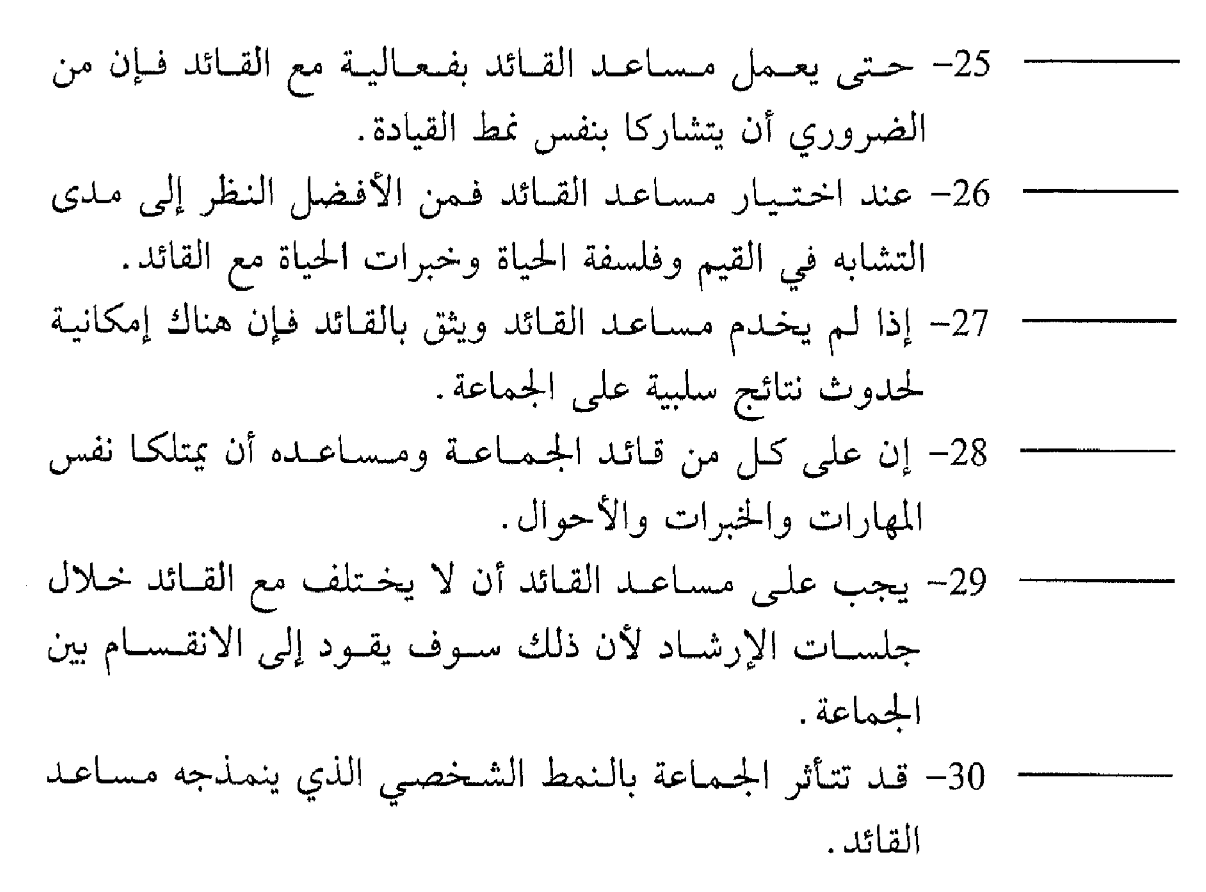
_____ 20- إذا تمكن القائد الجمعي من بعض المهارات والأساليب بشكل ممتاز فليس من الضروري أن يستند إلى إطار نظري.

_____ 21- إن القائد الجمعي الذي يتمتع بقوة شخصية عادة ما يسيطر على الجماعة ويؤثر عليهم بتلك القوة.

_____ 22- ليس هناك مكان لحس الفكاهة أثناء إجراءات الإرشاد الجمعي لأن العمل الجمعي هو عمل جاد.

_____ 23- لا يجب على قائد الجماعة أن يتوقع من المشاركين أن يقوموا بعمل شيء كما يقوم به القائد وهم غير مؤهلين لذلك.

_____ 24- في الجماعات التي تتضمن مساعدا للقائد فإن هناك إمكانية أن يلعب بعض الأعضاء دورا مضادا لطرف على حساب الطرف الآخر مثل الأطفال الذين يلعبون مع أحد الوالدين ضد الوالد الآخر.



______ 25- حتى يعمل مساعد القائد بفعالية مع القائد فإن من الضروري أن يتشاركا بنفس نمط القيادة.

______ 26- عند اختيار مساعد القائد فمن الأفضل النظر إلى مدى التشابه في القيم وفلسفة الحياة وخبرات الحياة مع القائد.

______ 27- إذا لم يخدم مساعد القائد ويثق بالقائد فإن هناك إمكانية لحدوث نتائج سلبية على الجماعة.

______ 28- إن على كل من قائد الجماعة ومساعده أن يمتلكا نفس المهارات والخبرات والأحوال.

______ 29- يجب على مساعد القائد أن لا يختلف مع القائد خلال جلسات الإرشاد لأن ذلك سوف يقود إلى الانقسام بين الجماعة.

______ 30- قد تتأثر الجماعة بالنمط الشخصي الذي ينمذجه مساعد القائد.

بعد الانتهاء من تعبئة هذه القائمة من قبل الأعضاء نقترح على القائد أن يقسم الأعضاء إلى مجموعات صغيره لمناقشة نتائج تلك الاستجابات.

التقييم الذاتي لمهارات قائد الجماعة

راجع الجزء الخاص المتعلق بمهارات قائد الجماعة واسأل نفسك إلى أي درجة أنت متمكن من تأدية المهارات التالية:

قيّم نفسك على مقياس التقييم الذاتي لقائد الجماعة ثم ناقش ذلك على شكل مجموعات صغيرة مع أعضاء الجماعة موضحا لماذا قيمت نفسك على هذه الدرجة، ومن خلال النقاش ربما أن تطور تلك المهارات. قيّم نفسك على مقياس متدرج من ١-٥ بحيث يعني ١= أنني ضعيف جدا ٥= أنني متمكن جدا.

______ 1- الإصغاء الفعال: لديّ القدرة على الاستماع والفهم للرسائل المباشرة والجزئية.

______ 2- الانعكاس: يمكنني عكس ما يقوله الآخر بطريقة غير آلية.

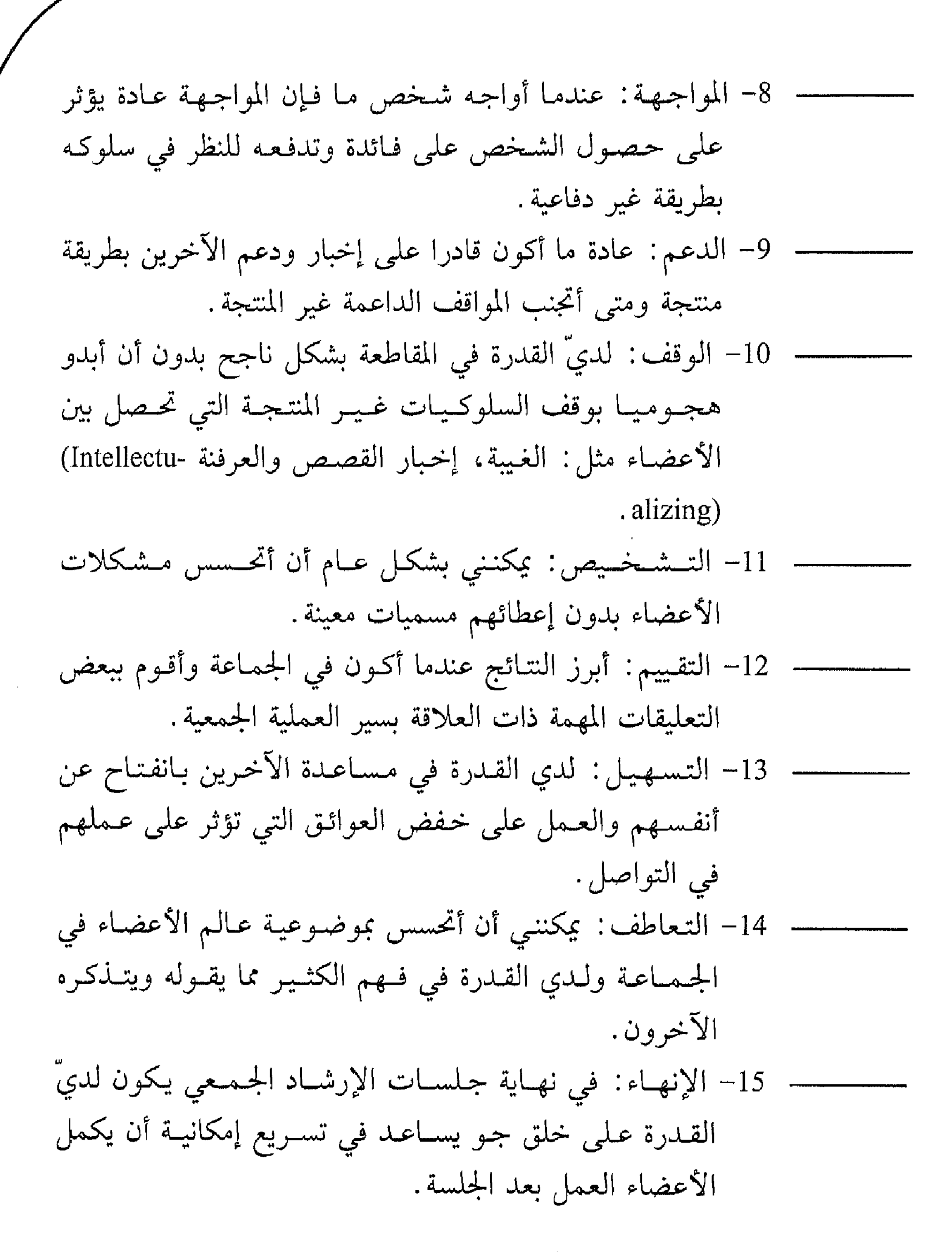
______ 3- الاستيضاح: يمكنني أن أركز على القضايا الأساسية وأن أساعد الآخرين في الحصول على صورة أوضح عن بعض الصراعات والمشاعر التي يمرون بها.

______ 4- التلخيص: عندما أوظف دوري كقائد للجماعة فإنني قادر على تحديد العناصر الأساسية للجلسة وأقدم للأعضاء ملخص للإجراءات.

______ 5- التفسير: يمكنني أن أقدم تفسيرا يتعلق بالأسباب التي تكمن وراء سلوك أو مشاعر من دون أن أسمي أو أعطي معاني لتلك السلوكيات.

______ 6- التساؤل: أتجنب طرح الأسئلة المتكررة والسلبية التي تثير الانزعاج.

______ 7- الربط: أحد الطرق التي تتعلق لما يقوله الشخص وما يفعله ضمن اهتمامات الجماعة.



8- المواجهة: عندما أواجه شخص ما فإن المواجهة عادة يؤثر على حصول الشخص على فائدة وتدفعه للنظر في سلوكه بطريقة غير دفاعية.

9- الدعم: عادة ما أكون قادرا على إخبار ودعم الآخرين بطريقة منتجة ومتى أتجنب المواقف الداعمة غير المنتجة.

10- الوقف: لديّ القدرة في المقاطعة بشكل ناجح بدون أن أبدو هجوميا بوقف السلوكيات غير المنتجة التي تحصل بين الأعضاء مثل: الغيبة، إخبار القصص والعرفنة (Intellectu-alizing).

11- التشخيص: يمكنني بشكل عام أن أتحسس مشكلات الأعضاء بدون إعطائهم مسميات معينة.

12- التقييم: أبرز النتائج عندما أكون في الجماعة وأقوم ببعض التعليقات المهمة ذات العلاقة بسير العملية الجمعية.

13- التسهيل: لدي القدرة في مساعدة الآخرين بانفتاح عن أنفسهم والعمل على خفض العوائق التي تؤثر على عملهم في التواصل.

14- التعاطف: يمكنني أن أتحسس بموضوعية عالم الأعضاء في الجماعة ولدي القدرة في فهم الكثير مما يقوله ويتذكره الآخرون.

15- الإنهاء: في نهاية جلسات الإرشاد الجمعي يكون لديّ القدرة على خلق جو يساعد في تسريع إمكانية أن يكمل الأعضاء العمل بعد الجلسة.

تقييم قائد الجماعة

فيما يلي نموذج يمكن أن يستخدم بطرق مختلفة. ويمكن لقائد الجماعة استخدامه كجزء من التقييم الذاتي، ويمكن للمشرفين استخدامه لتقييم قائد الجماعة في التدريب، ويمكن لقائد الجماعة تقييم المساعد الذي يعمل معه، ويمكن لأعضاء الجماعة استخدامه لتقييم قائدهم. وهذه الفقرات تستخدم من قبل القادة المتدربين من خلال عدة نقاط خلال مساق المقرر التعليمي. ويسهم هذا النموذج في التعرف على مدى التقدم الذي يحصل في العملية الجمعية.

قيم قائد الجماعة من ١-٥ وذلك على الفقرات التالية:

١ = درجة متدنية جدا　　　　٥= درجة عالية جدا

______ 1- الدعم: إلى أي درجة يسمح قائد الجماعة لأعضاء الجماعة بأن يعبروا عن مشاعرهم؟

______ 2- التفسير: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من شرح معنى الأنماط السلوكية بدون نظام نظري لإطار العمل؟

______ 3- المواجهة: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من مواجهة الأعضاء بشكل مباشر ونشط عندما يقومون بسلوكيات غير منسجمة مع ما يقولون؟

______ 4- النمذجة: إلى أي درجة يظهر قائد الجماعة سلوكيات يرغب الأعضاء بممارستها أثناء وبعد الجلسة؟

______ 5- الواجبات: إلى أي درجة يتمكن القائد من توجيه الأعضاء لتحسين أنماطهم السلوكية الموجودة أو تطوير سلوكيات قبل أو بعد جلسة الإرشاد؟

______ 6- التحويل: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من تحويل بعض الأعضاء للحصول على مساعدة أخرى متخصصة من شخص متخصص؟

ـــــــ 7- توجيه الدور: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من توجيه الأعضاء للقيام بأدوار محددة في مواقف لعب الدور؟

ـــــــ 8- التعاطف: إلى أي درجة يُظهر القائد القدرة على تبني الإطار المرجعي الداخلي لأحد أعضاء الجماعة والتواصل مع عضو آخر للحصول على مزيد من الفهم.

ـــــــ 9- كشف الذات: إلى أي درجة يظهر قائد الجماعة قابلية وقدرة في البوح عن مشاعره الحالية وفي المواقف الإرشادية المناسبة.

ـــــــ 10- التفاعل: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من إحداث تفاعل بين الأعضاء أو بين القائد والعضو.

ـــــــ 11- التسهيل: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من مساعدة الأعضاء على توضيح أهدافهم واتخاذ الخطوات والإجراءات لتحقيق تلك الأهداف.

ـــــــ 12- التشخيص: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من تعريف مجالات محددة هي محط نضال وصراع كل عضو من أعضاء الجماعة.

ـــــــ 13- المتابعة: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من متابعة إكمال الأعمال مع الأعضاء. وخصوصا للموضوعات التي عبر عنها الأعضاء ورغبوا في الكشف عنها.

ـــــــ 14- الإصغاء الفعال: إلى أي درجة يظهر القائد نشاطا واصغاءً للرسائل الخفية والتواصل مع الأعضاء.

ـــــــ 15- المعرفة النظرية: إلى أي درجة يظهر قائد الجماعة فهم نظري لدينميات الجماعة ودينميات التواصل والسلوك بشكل عام.

ـــــــ 16- تطبيق النظرية إلى ممارسة: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من تطبيق مناسب للنظرية التي لديه إلى مواقف جمعية حقيقية.

______ 17- الاستبصار والإدراك: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من تحسس المعاني الخفية للرسائل اللفظية وغير اللفظية.

______ 18- النزعة للمخاطرة: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من عمل مخاطرات وأخطاء وأن يكسب من هذه الأخطاء.

______ 19- التعبير: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من التعبير عن أفكاره ومشاعره بشكل مباشر وواضح لأعضاء الجماعة.

______ 20- الأصالة: إلى أي درجة يبدو قائد الجماعة لديه منهج شخصي مختلف عن مناهج القادة الآخرين.

______ 21- ديناميات الجماعة: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من مساعدة الأعضاء للعمل معا وبفعالية.

______ 22- التعاون مع مساعد القائد: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من التعاون مع مساعد القائد.

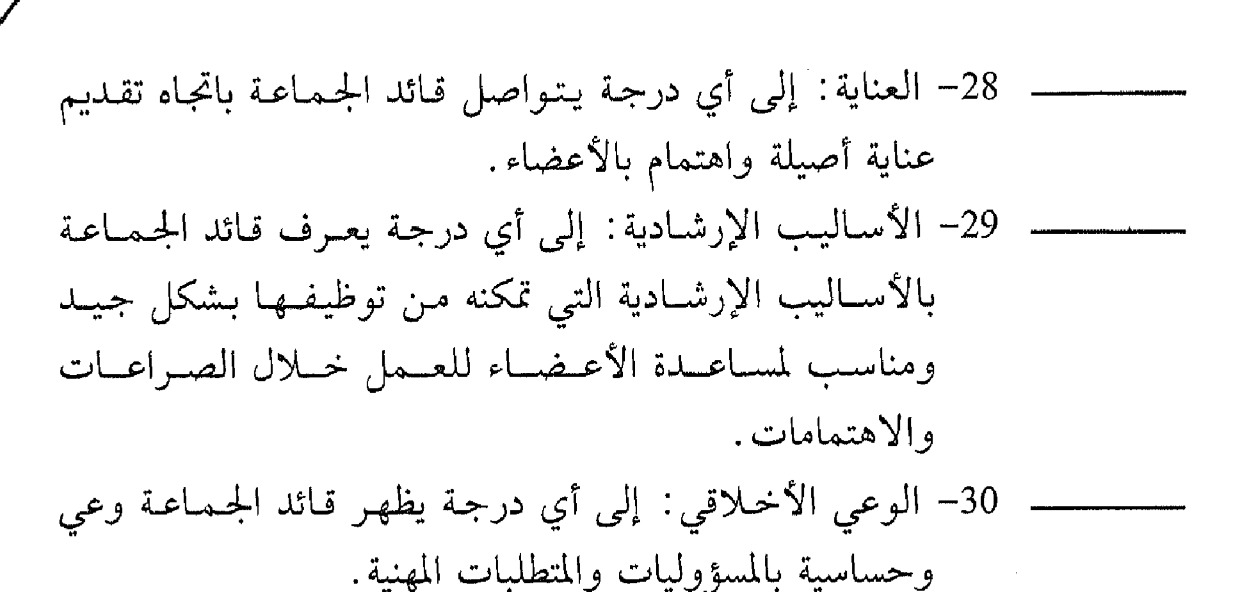
______ 23- توجيه المحتوى: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من مساعدة الأعضاء في التركيز على موضوعات محددة من خلال برامج الإرشاد البنائية.

______ 24- الوعي بالقيم: إلى أي درجة يعي قائد الجماعة بنظامه القيمي وبأنظمة الأعضاء القيمية وإلى أي درجة يتمكن من تجنب تأثير قيمه على الأعضاء.

______ 25- المرونة: إلى أي درجة يتمكن قائد الجماعة من تغيير مناهجه لتعديل التكنيكات والأساليب الإرشادية للوصول إلى مواقف عمل أصيلة وفريدة من نوعها.

______ 26- الوعي بالذات: إلى أي درجة يعي قائد الجماعة بحاجاته ودوافعه ومشكلاته والى أي درجة يتجنب القائد التأثير على الأعضاء بهذه الحاجات.

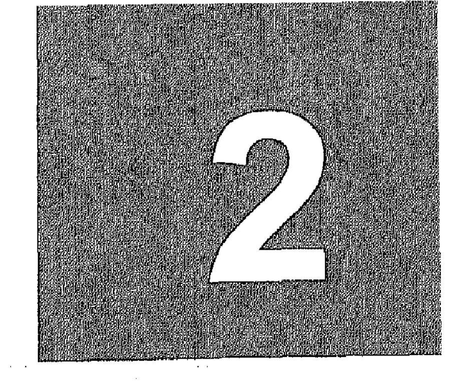
______ 27- الاحترام: إلى أي درجة يتواصل قائد الجماعة بالاتجاه في احترام كرامته واستقلالية الأعضاء.



______ 28- العناية: إلى أي درجة يتواصل قائد الجماعة باتجاه تقديم عناية أصيلة واهتمام بالأعضاء.

______ 29- الأساليب الإرشادية: إلى أي درجة يعرف قائد الجماعة بالأساليب الإرشادية التي تمكنه من توظيفها بشكل جيد ومناسب لمساعدة الأعضاء للعمل خلال الصراعات والاهتمامات.

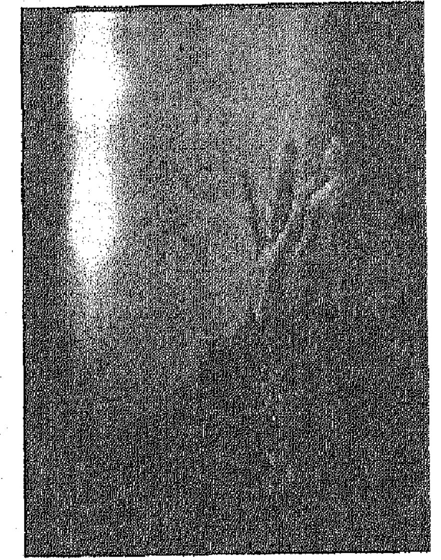
______ 30- الوعي الأخلاقي: إلى أي درجة يظهر قائد الجماعة وعي وحساسية بالمسؤوليات والمتطلبات المهنية.



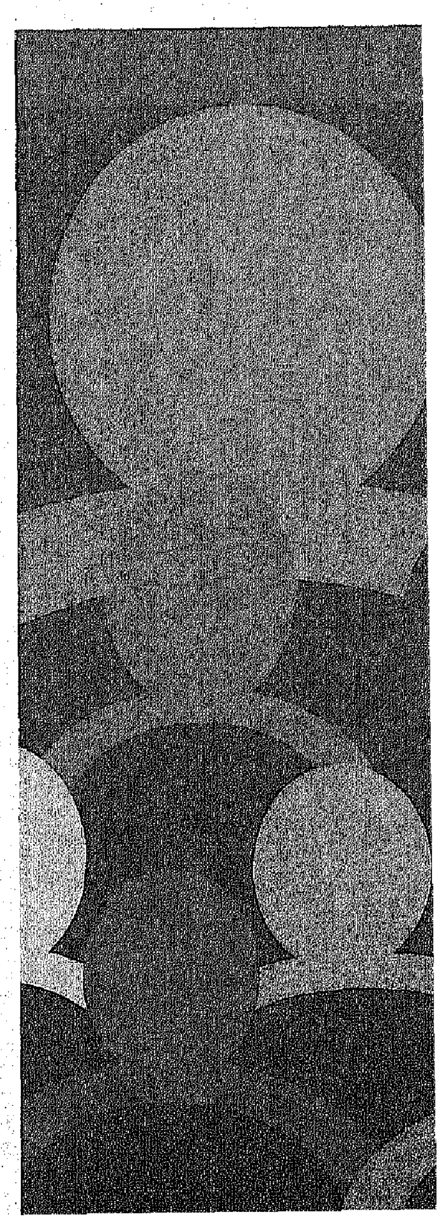
الفصل الثاني



الأخلاقيات المهنية لقائد الجماعة



تساؤلات مهمة:



1- ما هي أخلاقيات قائد الجماعة التي يجب أن يمارسها ويخبر بها أعضاء الجماعة؟

2- ما هو موقفك من قضية تزويد قائد الجماعة للإرشاد الفردي للأعضاء؟ ما هي حسنات وسيئات هذه الممارسة؟

3- ما هي المقاييس التي يجب على قائد الجماعة أن يتعرف عليها ويطبقها للتأكد من سرية العمل الجمعي؟

4- ما هي المخاطر النفسية التي تعتقد بأنها تتعلق بأعضاء الجماعة؟ وعلاقتهم مع بعضهم البعض؟ وكيف يمكن التقليل من هذه المخاطر؟

5- ما هي القضايا القانونية التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تشكيل الجماعة؟ هل يمكنك أن تفكر ببعض الجوانب القانونية لتجنب سوء الممارسة؟

6- ما هي المؤهلات التعليمية والتدريبية التي يحتاجها المرشد النفسي ليصبح قائداً كفؤاً ؟

7- ما هي أنواع الخبرات والإشراف التي ترغب بالحصول عليها كجزء من برنامج القيادة الجمعية؟

8- ما هو موقفك من قضية العلاج النفسي في القطاع الخاص لقائد الجماعة؟

9- ما هو موقفك من استخدام تكنيكات التشجيع في التعبير عن المشاعر العدوانية؟

10- ما هي القوانين الأخلاقية التي يجب على قائد الجماعة إتباعها أثناء ممارسة الإرشاد الجمعي؟



الفصل الثاني

الأخلاقيات المهنية لقائد الجماعة

مقدمة

إن على أولئك الذين يهيؤون أنفسهم ليصبحوا قادة للجماعة الأخذ بعين الاعتبار أساسيات القضايا الأخلاقية كقاعدة صلبة يعتمدون عليها لممارسة مهاراتهم النفسية والتدريبية. إن هدفنا في هذا الفصل هو تسليط الضوء على ما نعتبره قضايا أخلاقية كمحور مهم لدى العاملين مع الجماعات. إن على كل من المتخصصين المهنيين وغير المتخصصين أن يكونوا قادرين على تطبيق المعايير الأخلاقية في مجال عملهم. كما يجب عليهم أيضاً تعلم القيام بقرارات أخلاقية، وهي العملية التي يمكن أن يتعلمها من خلال مساقات الإرشاد الجمعي وخبرات الإشراف والتدريب أثناء الدراسة.

إننا نرى أن قائد الجماعة عادة ما يطور معرفته بالقضايا الأخلاقية ليوجهه إلى ممارسة إرشادية أفضل، وهذا لا يعني بالضرورة أن الحرية هي القانون السائد، أو أن القائد حراً في اختيار وتطبيق القوانين كما يراها. بل يجب أن تكون ممارسة القائد للإرشاد مؤسسه مبنية على مبادئ وتطبيقات واضحة للعمل الجمعي، وقد اخترنا بعض القضايا الأخلاقية من بعض المؤسسات المهنية التي نعتقد بأنها ذات علاقة مهمة لقائد الجماعة؛ هذه المعايير تم اقتباسها من الجمعية الأمريكية للإرشاد والتطور، والقضايا الأخلاقية لقائد الجماعة المستمدة من جمعية أخصائيين العمل الجمعي (ASGW)، والمبادئ الأخلاقية للأخصائيين النفسيين المستمدة من جمعية علم النفس الأمريكية

" (APA) الميثاق الأخلاقي والمستمد من الجمعية الوطنية للعاملين الاجتماعيين (NASW)، وكذلك الميثاق الأخلاقي للمرشدين النفسيين (AMHCA) والقضايا الأخلاقية للجمعية الأمريكية للإرشاد الأسري والزواجي (AAMFT)؛ فعلى الرغم من انه يجب على المهنيين أن يعرفوا المبادئ الأخلاقية بتخصصهم وأن يكونوا على وعي بنتائج ممارسة ذلك العمل بطرق لا تقود بالنهاية إلى آثار سلبية وعقوبات عليهم وعلى المسترشدين من قبل المنظمات والجمعيات المسؤولة عنهم، فإن مثل هذه المبادئ الأخلاقية قد لا تكون ملائمة لهم إذا لم يطبقوها بفعالية. في كثير من المواقف يحتاج القادة للقيام بقرارات حكيمة بحيث لا تكون بسيطة وواضحة، وبالنظر إلى القواعد الأخلاقية فإنك تكون قد أسأت الممارسة واتخذت قرارات غير مسئولة.

إن عليك أن تتعلم الكثير من خلال استشارة زملائك في العمل والاستمرار في الحصول على مزيد من الإشراف من قبل مهنيين والتدرب خلال مراحل مبكرة للنمو والتطور كقائد للجماعة.

بعض القادة الجمعيين يزجون أنفسهم بتوقعات وأنهم يجب أن يكونوا دائما على حق ومعرفة، وبالمقابل نتوقع بأنك سوف تتعرف تدريجياً على موقفك كما سنتحدث عنه في هذا الفصل.

الكفاءات المهنية و التدريب

يجب على قائد الجماعة أن يقدم فقط الخدمات ويوظف الأساليب التي يتمكن منها ولديه خبرة تعليمية وتدريبية فيها. ويقع على عاتق القادة مسؤولية تعريف الأعضاء والمشاركين بإمكانياتهم ومؤهلاتهم وخبراتهم العملية.

كما يجب عليهم أيضا معرفة مدى الحاجة إلى إكمال تعليمهم وأن يكونوا منفتحين ومتقبلين لتعلم إجراءات وأساليب إرشادية جديدة وأي تغيرات في مجال عملهم. إننا نشجع قادة الجماعة كي يفكروا بطرق خلاقة للوصول إلى مختلف فئات الشعب، كما نركز على الحاجة للحصول على تدريب وإشراف في قيادة الجماعات.

إن قادة الجماعات الذين يعملون من وراء القانون هم ليسوا فقط ممارسين غير أخلاقيين ولكنهم يعرضّون أنفسهم بشكل قوي للقضايا القانونية. ولأن المهنيين يختلفون في مجالات تدريبهم وتعليمهم ومعايير العمل الجمعي، ولأن المتخصصين يدعون للقيام بالكثير من المهارات، فسوف لن نحاول تحديد برنامج مثالي يمكنه أن ينتج قائد جمعي متمكن ومؤهل. وبدلاً من ذلك فسوف نبرز الجوانب العامة والرئيسية للخبرات المهنية التي نعتبرها أساسيات نحو قائد متمكن.

قدرات وإمكانيات القائد

أسئلة مهمة

من هو القائد الجمعي المؤهل؟

ما هي المعايير التي تحدد مستوى القائد الجمعي المتمكن؟

كيف يمكن للقادة أن يدركوا قصورهم ومحدداتهم المهنية؟

فيما يتعلق بقضية القائد الجمعي المؤهل فإن هناك عدة عوامل يجب أخذها بعين الاعتبار. وأحد هذه العوامل هو نوع الجماعة، فالجماعات المختلفة تتطلب مؤهلات قائد متنوعة، وبعض المؤهلين الذين يظهرون مستوى عالي من التأهيل للعمل مع طلاب الجامعات هم غير متمكنين من قيادة مجموعات الأطفال. هناك بعض المهنيين الذين تدربوا على قيادة مجموعات النمو الشخصي ولكن لديهم نقص إما بالتدريب أو بالخبرات الضرورية لإدارة العلاج الجمعي للمرضى الذين يعالجون من خارج المستشفى. والبعض ربما ينجح قليلاً مع جماعات الكحوليين والمدمنين على المخدرات ولكنهم ينجحون بشكل أفضل في قيادة جماعات الإرشاد الأسري والزواجي. ولذلك فإنه بإمكاننا إعادة طرح السؤال التالي: من هو المؤهل لقيادة هذا النوع من الجماعة؟ لهذا النوع من البشر؟ هناك طرق عديدة لكي تصبح قائد جماعة مؤهل، وهناك بعض مجالات الدراسة التي تؤهل الأشخاص لقيادة المجموعات العلاجية وهي:

1- علم النفس الإرشادي

2- علم النفس الإكلينيكي

3- الطب النفسي

4- علم النفس التربوي

5- الإرشاد المدرسي

6- الإرشاد الأسري الزواجي

7- العمل الاجتماعي والعيادي

8- علم النفس الريفي أو الإرشاد الريفي

9- علم نفس الطفولة والمراهقة

10- الإرشاد التأهيلي

11- الإرشاد المجتمعي والصحة النفسية

12- الخدمات الإنسانية

إن هناك بعض الضوابط التي تساعد في تهيئة المهنيين للعمل الجمعي وهذه الضوابط هي ضوابط فلسفية واجتماعية. إن مساق نظرية الشخصية والنمو والتطور الإنساني وعلم نفس الشواذ والأساليب العلاجية ونظريات الإرشاد، والإرشاد المهني، هي مساقات ضرورية ومساعدة. إن الجانب الرئيسي هو أنه لا يمكن لأحد أن يضبط نتائج ما يقدمه من معلومات قيمة فكل نوع من أنواع الجماعات العلاجية لها نوع خاص من التدريب والتعليم. ونعتقد أن من المناسب لقائد الجماعة أن يكون لديه خبرات متنوعة بالإضافة إلى عمق في العمل الجمعي. ومع أن قائد الجماعة الذي يعمل مع الأطفال يعمل جيداً للتدرب على كل من علم النفس العام، والإرشاد الزواجي خلال تدريب وتعليم المهنيين والمرشدين الذين يأملون للعمل كقادة للجماعة، فإن على الأقل مساق واحد في النظرية والتطبيق للإرشاد الجمعي هو أمر مهم.

ومن القضايا الأخرى ذات العلاقة بقدرات المرشد وكفاءته هي رخصة

ممارسة المهنة، ودرجته العلمية والاعتمادات. وبتقييمنا فإن التدريب الذي يقود لاكتساب الشهادة هو عادة قيم ومهم ولكن الدرجة العلمية لوحدها لا تُعني أن القائد مؤهل فالشخص ربما يحمل شهادة الدكتوراه في الإرشاد وعلم النفس ولديه رخصة مهنية لممارسة العلاج النفسي، ومع ذلك غير متمكن من التدريب الكافي أو ليس لديه السمات الشخصية المناسبة لممارسة العمل الجمعي فهؤلاء القادة يقدمون أذى نفسي لأعضاء الجماعة.

يحتاج قادة الجماعة لأن يدركوا جوانب قصورهم ومحدداتهم وبناء على هذا فإن عليهم أن يسألوا أنفسهم الأسئلة التالية:

1- ما نوع المسترشد الذي أتمكن من التعامل معه؟

2- ما هي مجالات خبراتي؟

3- ما هي الأساليب التي أقوم بتطبيقها بشكل جيد؟

4- إلى أي درجة يمكنني أن أعمل مع المسترشدين بأمان؟

5- متى يجب عليّ أن أستشير مهني آخر بشأن مسترشد ما؟

6- متى يجب علي أن أحول مسترشد إلى متخصص ما؟

إن على قائد الجماعة المهني أن يعرف قصوره ويدرك أنه لا يمكن أن يقود كل أنواع الجماعات أو العمل مع كل الأفراد. ففي هذه الحالة فإن على هؤلاء القادة ان يتعاونوا مع مصادر مرجعية. وأكثر من ذلك فإن على القائد المسؤول أن يكون واعياً لأهمية استكمال تعليمه، وحتى الحصول على رخصة مهنية وحضور عدد من ورشات العمل والتدريب ودراسة مساقات وأن يبحث عن الاستشارات وأن يتدرب تحت إشراف ليصبح مشمولاً في برامج تدريب المتخصصين من وقت إلى آخر.

حقيقة، فإن قائد الجماعة المتمكن يجب أن يمتلك الوعي لأسباب معظم النشاطات التي يقترحها في الجماعة وأن يكون قادراً لشرحها للأعضاء وذلك من حيث:

1- النظرية العلمية وراء هذا العمل الجمعي.

2- أهداف هذه النشاطات للجماعة.

3- العلاقة بين طريقة قيادة الجماعة وأهدافها.

4- طرق تقييم كيف يمكن تحقيق وتطبيق هذه الأهداف.

يحاول قائد الجماعة الفعال صياغة مفاهيم العملية الجمعية بما يتعلق بالنموذج الإجرائي الذي يتبعه. إنه مستمر بتحسين وتطوير الأساليب في ضوء تلك النماذج. وهذا لا يعني بأنهم متعصبين لمنهج محدد. فكما أشرنا سابقاً فإن على قائد الجماعة أن يتبنى نماذج جمعية متعددة في منهجه الشخصي.

المعايير المهنية لتدريب المرشدين الجمعيين

من خلال المعايير المهنية لتدريب المرشدين على الإرشاد الجمعي فقد حددت جمعية إختصاصيين العمل الجمعي (ASGW) الكفاءات المعرفية والمهارية كما اقترحت إشرافاً عيادياً من قِبل قائد جمعي خبير.

وفي مجال الكفاءات المعرفية فقد أخذت تلك الجمعية موقفاً يتمثل بأن على قائد الجماعة أن يظهر مؤهلات علمية ومعرفة تخصصية في مجالات العمل الجمعي التالية:

1- نظريات الإرشاد الجمعي من حيث جوانب الاختلاف والتشابه.

2- المبادئ الأساسية لديناميات الجماعة ومفاتيح العمل الجمعي.

3- أن يتعرف على نقاط القوة والضعف لديه وقيمه وسماته الشخصية التي تؤثر على قابليته وقدرته في قيادة الجماعة.

4- القضايا المهنية والأخلاقية وخصوصاً في العمل الجمعي.

5- تحديث المعلومات المتعلقة بالبحث في مجال العمل الجمعي.

6- التسهيلات والأدوار السلوكية التي يفترض أن يقوم بها أعضاء الجماعة.

7- إيجابيات وسلبيات العمل الجمعي والمواقف المناسبة وغير المناسبة في التدخل العلاجي.

8- خصائص التفاعل الجمعي ودور المرشد ضمن مراحل تطور الجماعة.

وفي مجال القدرات المهارية فقد حددت جمعية اختصاصيين العمل الجمعي بأن على القائد الجمعي المؤهل أن يكون قادراً على إظهار مهارات الإرشاد الجمعي التالية:

1- أن يكون قادراً على الكشف وتقييم قابلية الأعضاء للمشاركة في الجماعة.

2- أن يمتلك تعريفاً واحداً للإرشاد الجمعي وأن يكون قادراً على شرح أهدافه وإجراءاته لأعضاء الجماعة.

3- تشخيص سلوكيات الذات الدفاعية لدى أعضاء الجماعة وأن يكون قادراً على التدخل بطرق فعالة مع الأعضاء الذين يلعبون مثل هذه السلوكيات.

4- نمذجة السلوك المناسب وتقديمه لأعضاء الجماعة.

5- تغير السلوك غير اللفظي بطريقة مناسبة وفعالة.

6- استخدام المهارات بوقتها المناسب وبشكلها الفعال.

7- التدخل في الوقت المناسب والخروج أثناء العملية الجمعية.

8- أن يكون قادراً على استخدام معظم الأساليب الإرشادية والإستراتيجيات وإجراءات الإرشاد الجمعي.

9- تعزيز العوامل العلاجية التي تقود إلى تغيير كل من الجماعة بما فيها الفرد.

10- أن يكون قادراً على توظيف متطلبات وإجراءات الجماعة مثل الوظائف البيتية

11- أن يكون قادراً على العمل بفعالية مع مساعد قائد الجماعة.

12- معرفة كيف يقدم بفعالية جلسة الإرشاد الجمعي، وكيف يغلقها وكيف ينهيها.

13- يستخدم إجراءات المتابعة للحفاظ على أعضاء الجماعة ودعمهم.

14- يستخدم إجراءات القياس لتقييم مخرجات الجماعة.

وفي مجال الممارسة الإكلينيكية فقد حددت جمعية اختصاصيين العمل الجمعي المتطلبات التالية من الخبرات الإشرافية في العمل الجمعي:

1- نقد جلسات الإرشاد الجمعي.

2- ملاحظة جلسات الإرشاد الجمعي.

3- الممارسة كعضو في الجماعة.

4- مساعدة قائد الجماعة في الإشراف.

5- خبرات التدرب - قيادة الجماعة لوحده مع التحليل الذاتي الناقد للإنجاز والتغذية الراجعة من قبل المشرف.

إن من الضروري لقائد الجماعة أن يخضع للتدريب المكثف. وأن هناك ثلاثة أنواع من الخبرات نوصي بها بقوة كبرامج تدريبية نعتقد بأنها تساعد في تطوير قائد الجماعة الذي يبحث عن التميز، من حيث الصفات الشخصية، والعلاج النفسي والعلاج الجمعي، والمشاركة في المجموعات التدريبية.

العلاج النفسي والشخصي لقائد الجماعة

هل يُفترض أن يخضع قائد الجماعة للعلاج الفردي قبل أو خلال فترة التدريب؟ وهل هذه الخبرة ضرورية؟ أم أنه لا يوصى بها بقوة؟ ما هو المنطق والعقلانية من توقع أن يتذكر قائد الجماعة الخبرات الماضية لديه وأن يخضع للعلاج النفسي؟ ما هي الفوائد الممكنة لمثل هذه الخبرات؟.

إننا نوصي وبقوة ومن منطلق أخلاقيات مهنة الإرشاد أن يخضع المعالجين والمرشدين في الإرشاد الجمعي للعلاج قبل أن يُقدموا على معالجة الآخرين. وخلال مساق الجلسات نأمل أن يصبحوا أكثر فهماً لدوافعهم وقدراتهم ليصبحوا معالجين جمعيين. كما يمكنهم أن يكتشفوا تحدياتهم ومشكلاتهم التي يمكن أن تؤذي الأعضاء والأعمال غير المنتهية التي ربما تقود إلى تشوهات في ادراكات أعضاء الجماعة وفلسفتهم للحياة والتي ترتبط مباشرة بالطريقة التي ينظرون فيها إلى الإنسان. كما أنهم بحاجة لأن يتفهموا فلسفة المرشدين وحاجات الآخرين والتي من شأنها أن تسهل وتسرع العملية الجمعية.

إن المنطق وراء هذا الحديث يتمثل في أن المرشد لا يمكنه تقييم المسترشدين بفعالية لاكتشاف عمق الصراعات لديهم ما لم يدرك هو نفسه أكثر ويتعرف على ذاته بشكل أعمق. نحن لا نتوقع أن يعالج المرشد نفسه من كل المشكلات ولكن يجب أن نشجعهم وبأمانة للبحث عن أنفسهم ومواجهة ما يعترضهم من مشكلات شخصية ونفسية.

جماعات اكتشاف الذات لقائد الجماعة

لقد اكتشفنا أن المشاركة في جماعة اكتشاف الذات (أو بعض أنواع الجماعات العلاجية) له قيمة عالية جداً ويساعد قائد الجماعة في اكتساب الخبرات التدريبية. فقادة الجماعة المبتدئين يتذكرون بشكل خاص بعض مشاعر القلق التي تتعلق بمدى قدرتهم على التفاعل والعمل مع الأعضاء الجمعيين.

ونعتقد من غير المناسب على قائد الجماعة أن يوظف الجماعة كما كان لحل مشاكله الشخصية أو اكتشافها. وعلى القائد الذي يجد نفسه يقوم بهذا العمل أن ينضم إلى مجموعة علاجية كعضو يستفيد من الجماعة ويُكمل نموه الشخصي. إن أفضل الطرق التي يمكن لقائد الجماعة أن يتعلم من خلالها هو تقييم الأعضاء من خلال جهودهم وسعيهم للعمل على أنفسهم كأعضاء للجماعة.

مجموعات التدريب لقائد الجماعة

بالإضافة إلى المشاركة في العلاج الجمعي كعضو فإن على قائد الجماعة المبتدئ أن ينضم إلى مجموعة تدريبية والتي يمكن أن تساعده في اكتساب مزيد من الاستبصار والوعي بدون أن يصبح معالجاً جمعياً. ويمكن للمتدربين أن يتعلموا مهارات التعامل بشأن استجابات النقد والتنافس. والحاجة إلى الموافقة ومشاعر الغيرة لديهم ومشاعر القلق ومشاعرهم بشأن أعضاء الجماعة التي يقودونها، وتقوية ودعم مساعد القائد والأعضاء في الجماعة. وهناك القليل من القضايا المناسبة للعمل مع الجماعة التدريبية. ومن أمثلة الأسئلة التي ربما يطرحها الأعضاء في جماعة التدريب على المشرف ما يلي:

1- ما هي مشاعرك وأفكارك عندما تجد أن الجماعة قد استغرقت في صمت لمدة عشر دقائق ؟ كيف تتعامل مع هذا الصمت؟ وما معنى هذا الصمت؟ .

2- كيف تشعر عندما يقوم جيم وهو أحد أعضاء الجماعة بتحديك وتحدي مؤهلاتك في قيادة طلاب الجامعة وخصوصاً للطلاب الذين هم أكبر منك سناً؟

3- هل تعتقد أنك قد أنهيت هذه الجماعة في هذا اليوم بشكل مناسب؟ وهل سمحت لكل شخص بأن يأخذ الوقت الكافي ليلخص ما حصل في الجماعة؟

4- ماذا تشعر عندما يعبر مساعد القائد عن عدم موافقته عن نظرتك وتفسيرك لسلوك جورج كعضو في الجماعة؟

5- هل تعتقد بأنك واجهت جون بشكل كافي عندما استمر في الحديث عن قصصه عن الآخرين؟ ولماذا سمحت له أن يستمر إلى ما وصل إليه؟

6- لمدة أسابيع عديدة كنت تبدو هادئاً جداً مع الجماعة وكان يُعتقد أن كل المسؤوليات على عاتق مساعد القائد. وما هي الأفكار التي عصفت بك عندما كنت تعمل مع مساعد القائد؟ هل كنت راض عن هذا المستوى من المشاركة؟

7- كيف كنت تشعر عندما تم دعوة سوسو للمشاركة في تمرين وقد رفضت تلك الدعوة قائلة بأنني لن أشارك في لعب الدور لأن ذلك يظهرني كاذبة .

القضايا الأخلاقية في عضوية الجماعة

العضوية الاختيارية

لا شك أن المشاركة الطوعية هي بداية مهمة لتدريبات جمعية ناجحة. يجب على الأعضاء أن يأخذوا بعض الشيء لأنفسهم ويجب أن يكونوا متلقين جيدين. إنهم سوف يقومون بتغييرات مهمة وذلك فقط إذا وسعوا مدى مشاركتهم النشطة. ولسوء الحظ فإن كل الجماعات لا ترغب بالمسترشد الذي يختار بالإجبار ليكون من ضمن أعضاء الجماعة، وفي بعض مؤسسات الصحة النفسية فإن النموذج العلاجي الرئيسي للجماعة العلاجية يكون أحياناً على مدى ثلاث مرات في الأسبوع ويكون مطلوباً من كل الأعضاء أن يحضروا هذه الجلسات، وهذا الموقف يجبرهم على أن يحضروا تلك الجلسات بالقوة ليتعلموا منها. ولأولئك القادة الذين يعملون في مؤسسات العمل والتي تتطلب سياستها ضرورة إعطاء الجماعة فرصة التعبير عن حاجاتهم ومتطلباتهم فربما يتردد الكثيرون من أن يعبروا عن ذلك خوفاً من الفهم الخاطئ أو أن ينظروا إليهم نظرة نمطية عن طبيعة العلاج وربما لا يثقوا بقائد الجماعة أو الاندماج بها.

وربما يعتقدوا أن العلاج الجمعي عبارة عن نموذج ديمقراطي، وربما ينظروا إلى أنفسهم نظرة صحية، ونظرة مرضية لأعضاء الجماعة، ويجب أن يُعطى أعضاء الجماعة الحرية ليقرروا كم عليهم أن يستفيدوا من وقت الجلسة ليعبروا عن مخاوفهم وأساليب المقاومة، ويمكن لقائد الجماعة أن يضمن للأعضاء الدرجة التي يرغب بها كل شخص للتعبير عن أنفسهم، ويمكنهم الاستمرار بالصمت إذا رغبوا بذلك، وبكلمات أخرى يجب أن يكونوا واضحين معهم وإخبارهم بأن لهم نفس الحقوق كأعضاء في الجماعة.

لقد وجدنا أن معظم الطلاب الجديون؟ والذين شاركوا في برامج ليصبحوا قادة للجماعة مؤهلين ومهنيين كانت لديهم نزعة أقل للاندماج

كأعضاء في جماعة علاجية. فنوعية الخبرة الجمعية ترتبط بشكل كبير مع درجة تقبلها للطلاب، فإذا توفرت الجماعة العلاجية كمصدر للنمو الشخصي للمرشدين وإذا أُعطي الطلاب حرية تحديد أهدافهم وبناء خبراتهم فإن معظم الطلاب سوف يستفيدوا من الجماعة ويقدّروا مصادرها، ولأولئك الذين يظهرون مستوى عالٍ من الدفاعية فإن عليهم أن يراجعوا أنفسهم ومدى التزامهم ليصبحوا مرشدين.

لقد حدد الميثاق الأخلاقي للعاملين بمهنة الإرشاد الجمعي بأن أشكال التعلم التي تستهدف فهم الذات والنمو الشخصي يجب أن تكون طوعية إذا كان هذا النوع من الخبرة متطلب رئيسي وجزء من البرنامج التعليمي، وفي هذه الحالة وعندما يوفر البرنامج الخبرات الجمعية التي تضمن الاندماج الشخصي في العمل والتدرب، فإن على قائد الجماعة أن لا يقوم بدورٍ إداري أو إشرافي أو سُلطة تقييمية على المشاركين.

الموافقة وقبول المشاركة

بشكل عام فإن المشاركين الطوعيين في الجماعة هم أولئك الناس الذين لا يجبرون على المشاركة في الجماعة أو أن يجدوا أنفسهم في الجماعة يشاركون بالنشاطات دون أخذ رأيهم المسبق. وكما شرحنا سابقاً فإن هذا ليس دائماً يحصل.

إن أهمية أخذ الموافقة المسبقة لها علاقة بزيادة وعي الأعضاء بأنفسهم وحقوقهم كما هو الحال بالنسبة لمسؤولياتهم كأعضاء مشاركين في الجماعة، وكما هو الحال بالنسبة للجماعات الإجبارية والتي تركز على كشف الذات والنمو الشخصي، فإن على القائد أن يقوم بعناية خاصة لمناقشة حقوق الأعضاء وتوقعاتهم ومن الإرشادات التي يجب أن تتبع هو عدم تقييد الجماعات الطوعية وأن لهذه الجماعات الحق في الحصول على ما يلي:

1- جملة واضحة تتعلق بأهداف الجماعة والإجراءات التي سوف تستخدم وسياسات القائد وقوانين الجماعة.

2- طريقة التعليم وطريقة تدريب القائد.
3- توضيح ماهية الخدمات التي يمكن ولا يمكن تزويد الأعضاء بها.
4- مناقشة كل من حقوق ومسؤوليات أعضاء الجماعة.
5- تقليل المخاطر المحتملة للإرشاد الجمعي بطرق وأساليب أكثر عقلانية.
6- احترام سرية وخصوصية الأعضاء.
7- حرية الأعضاء من الاستجابة لضغوطات الجماعة أو الامتثال لأحد الأعضاء أو القائد أو الكشف عن الموضوعات التي لا يرغبون بمناقشتها.
8- حمايتهم ضد كل من الإساءة الجسمية واللفظية.
9- إعلامهم واخذ موافقتهم للمشاركة بأي بحث يمكن أن يكونوا هم جزءاً من أدواته وإعلامهم فيما إذا كان هناك كاميرات مخفية أو مرآة باتجاه واحد أو تسجيل صوتي ومرئي للجلسة.
10- مناقشة مستفيضة بشأن قصور وصعوبات السرية بما فيها موقف القائد من كيفية توظيف المعلومات التي تناقش في الجلسة إلى خارج الجلسة.

حرية الانسحاب من المجموعة الإرشادية

إن السؤال الصعب والحرج هو: إذا قرر أحد الأعضاء أن يكون جزء من مجموعة مغلقة فهل له الحق مغادرة المجموعة في أي وقت يختاره؟

بالرجوع إلى موقف جمعية الأخصائيين للعمل الجمعي فإن على قائد الجماعة أن يخبر الأعضاء بأن المشاركة طوعية، وان بإمكانهم الخروج من الجماعة في أي وقت يشاؤون.

وعلى الرغم من أن هذا موقف مقبول بشكل عام فإننا نرى في طياته وجهة نظر مختلفة، فنحن ليس مع إجبار الأعضاء للبقاء في المجموعة بغض النظر عن الظروف ولكن نركز على حرية الأعضاء للخروج في أي وقت يختارونه.

وبالمقابل وخلال جلسات المقابلة الفردية للكشف عن الأعضاء وتشكيل المجموعة، وخلال الجلسة الابتدائية، فإننا نركز على أهمية إخبار الأعضاء بطبيعة الجماعة ونوعيتها. حيث تتحدد المجموعات المغلقة بضرورة الالتزام وتحمل مسؤوليات الحضور والحفاظ على السرية، إن موقفنا هنا هو أن أي شخص يقرر الانسحاب من الجماعة عليه مسؤولية أن يشرح للأعضاء والقائد الأسباب التي تدفعه لمغادرة الجماعة، ويمكن تشجيع العضو على أخذ الوقت الكافي ليقرر فيما إذا أراد الانسحاب أم لا.

وإذا انسحب الشخص بدون إعطاء مبررات وشروحات كافية فإن النتائج سوف تكون سلبية على الأعضاء حيث سيشعر البعض بالذنب ويلومون أنفسهم أحياناً ويتهمون أنفسهم بقول أشياء خاطئة أدت بذلك الشخص للانسحاب.

فالشخص الذي ينسحب ربما ينسحب ويحمل معه مشاعر سلبية والتي كان ربما من الممكن التعامل معها وحلها ومناقشتها فيما لو استمر مع الجماعة. وبالالتزام في مناقشة العوامل التي تتعلق بمغادرة الفرد للجماعة فإن هناك فرصة لكل شخص لديه النية للانسحاب ليعبر عن الأعمال غير المنتهية ويكشف عنها ليريح نفسه.

ومن المهم التذكير بأنه لا يحق للقائد أو للأعضاء الضغط على الشخص للاستمرار في الجماعة.

المخاطر النفسية التي يمكن أن تلحق بالعضو في الجماعة

إن القوى التي تؤثر على الأفراد في العملية الجمعية هي ضخمة وكبيرة وذات تأثير مباشر على الفرد ويمكن استغلالها لتكون فعالة وبناءة وتساهم في إحداث تغيير إيجابي وفعال ولكن هذا لا ينفي وجود بعض المخاطر النفسية على الأعضاء. إن من الضروري على قائد الجماعة أن يخبر الأعضاء عن بعض المخاطر ويجب أن لا يفترض القائد بأن المشاركين على وعي بأنفسهم. بل عليه أيضاً أن يقوم بمحاولات جادة في تقليل الأخطاء. فربما يصبح بعض

الأعضاء ككبش فداء أو أن يمتثل لسلوكيات الآخرين تحت ضغط الجماعة وربما ينخفض لديه مستوى تأكيد الذات، وربما يدخل أيضاً في مواجهات عدائية. وربما يدخل الشخص بمشاعر مريحة ويغادر الجماعة بسلوكيات دفاعية غير مرغوب بها. وربما يتم مواجهة بعض الجوانب الشخصية في الأوقات المبكرة للبرنامج الإرشادي مما يسبب مزيداً من الألم ويقود إلى شعور جديد ووعي بالذات بأن هناك صعوبة في التعامل مع تلك الصراعات.

يجب مناقشة هذه المخاطر مع المشاركين خلال الجلسة الابتدائية، ويجب على القائد اختبارها مع الأعضاء، وكيف يمكن تجنب هذه المخاطر وإن من المهم التحدث عن هذه المشاعر، كما يجب على القائد مساعدة الأعضاء في اكتشاف اهتماماتهم بشأن ترجمة ما تعلموه في الجلسات الإرشادية إلى حياتهم اليومية. وفي بعض الأحيان يغادر المشاركون الجماعة ويحملون معهم مشاعر الصراع ويرغبون في استكمال الحصول على الخدمة بالإرشاد الفردي أو الجمعي ولكنهم يكونون خائفين من التقدم أكثر، ففي جلسات المتابعة فإن بإمكان هؤلاء الأعضاء أن يحصلوا على الدعم الذي يحتاجونه بهدف أن يكونوا قادرين على تقييم أنفسهم وتقرير ماذا سيفعلون.

وفي هذا السياق فسوف نلخص بعض المخاطر الأخرى المحتملة في الجماعة العلاجية. وسوف نتوسع لاحقاً بأساليبنا العلاجية من خلال تطوير بعض الإرشادات لجعل المشاركين أكثر وعياً بالمخاطر وتهيئتهم بطريقة مناسبة لخفض احتمالات تعرضهم لخبرات سلبية ومن هذه المخاطر المحتملة ما يلي:

1- كشف الذات هو أحد أهم الموضوعات التي يُساء استخدامها من قبل الجماعة. وهذه القضية سوف نناقشها بتفصيل أكثر فيما بعد، ولكن نريد أن نسلط الضوء هنا على الحاجة العملية لكشف الذات. ربما يُساء فهم أخلاقيات الجماعة أحياناً بأنه مزيد من كشف الذات هو أمر حسن. يمكن انتهاك السرية من خلال مشاركة شخص ما حياته الشخصية وتعميم هذه الخبرات خارجاً، فكشف الذات أمر ضروري لأي عمل جمعي ولكن هذا الكشف هو معنى كبير لفهم الذات.

2- بعض جوانب كشف الذات تتم خلال جلسة ربما لا تكون في الجماعة. فالسرية قضية تحتاج إلى تركيز مستمر في أي جماعة ولكن حتى لو تم ذلك فإن إمكانية استمرار ذلك العضو في الحديث عما يسمعه في الجماعة سيبقى احتمال موجود.

3- ربما يحصل بما يسمى بكبش الفداء في الجماعة وخصوصاً إذا لم يتدخل قائد الجماعة عندما يرى الأعضاء يستبيحون شخصية عضو ما، وعندما تحدث المواجهة نجد من المفيد أن نسأل الشخص الذي قام بالمواجهة عن ماهية أفعاله وردود فعله التي يحملها نحو الشخص الذي قام بمواجهته، هذا عادة ما يوقف الشخص من رمي الآخرين بالأحكام والمسميات.

السرية

إن أحد القضايا المهمة والمحورية في العمل الجمعي هو السرية. إنها مهمة ولها خصوصية لأن على قائد الجماعة ليس فقط الحفاظ على ثقة الأعضاء، ولكن أيضاً أن يحصل على ثقة الأعضاء مع بعضهم البعض وأن يحافظوا عليها. في بعض المواقف الجمعية تصبح السرية أمر حرج وربما من الصعب الحفاظ عليها. وهذا صحيح في الجماعات التي تكون في مؤسسات حكومية كالمدارس والجامعات أي في الأماكن التي عادة ما يلتقي الأعضاء مع بعضهم البعض، ويتواصلوا بشكل يومي ويرتبطون بعلاقات شخصية خارج الجماعة. ففي جماعة المراهقين في المدارس الثانوية نجد على سبيل المثال بأن الاهتمام الكبير يجب أن ينصب على أن ما يتم مناقشته في الجلسة يجب أن يبقى في الجلسة ولا يتم الحديث عنه خارج الجماعة.

وإذا قام أحد الأعضاء بغيبة عضو آخر والتحدث عن أشياء حدثت في الجماعة، فإن العملية الجمعية سوف تصبح مهددة. على الأفراد أن لا يسعوا للبوح بالحقائق عن حياتهم الشخصية حتى يشعروا بضمان أن ما يمكن أن يقولوه يستحق الثقة من قبل كل من القائد وأعضاء الجماعة، وان هذا البوح للمعلومات يستحق الاحترام والثقة. يجب على قائد الجماعة أن يركز على

أهمية السرية في مختلف مراحل العملية الجمعية وخلال مرحلة البحث والكشف عن الأفراد أي أثناء المقابلة الابتدائية، فإن من واجب القائد أن يركز على هذه القضية ومن الواجب توضيح هذه القضايا في جلسات الإرشاد الابتدائية وفي الأوقات المناسبة وخلال وقت ما فإن على قائد الجماعة أن يذكّر الأعضاء بالحاجة إلى عدم مناقشة مواقف محددة ومعلومات شخصية تتعلق بالجماعة.

ويجب أن يوضح القائد بأن الثقة يمكن أن تنتهك بسهولة. وإذا حصل القائد على إشارات بأن أحد الأعضاء قام في وقت ما بعدم احترام سرية البيانات والمعلومات فإن على القائد مناقشة هذا الموضوع مع الجماعة بأسرع وقت ممكن.

إننا نتوقع من الأعضاء بأنهم سوف يريدون التحدث عن خبراتهم للجماعة مع أشخاص مهمين في حياتهم. ولكننا نحذرهم من انتهاك الثقة وسرية العمل الجمعي. وان نخبرهم بأن يكونوا حريصين في إعلام الآخرين عن أي شيء له علاقة بالجماعة من حيث أسماء الأشخاص المشاركين والموضوعات التي يتم مناقشتها. .

وبشكل عام فإن الأعضاء لا ينتهكون السرية عندما يتحدثون عما تم تعلمه في جلسات الإرشاد الجمعي ولكنهم ربما ينتهكون السرية عندما يتحدثون كيف اكتسبوا المعرفة والاستبصار أو ماذا حصل حقيقة في الجماعة.

ربما يختبر قائد الجماعة بعض الأعضاء في الجماعة، فعلى سبيل المثال ربما يخبر المرشد المشاركين في جماعة برنامج تعديل سلوك الأحداث بأن كل ما يتم مناقشته سوف يبقى رهن الجماعة، إشارة إلى أن سلوك وشخصية الحدث قد تسول له نفسه بكسر السرية. فربما لا يعتقد الأعضاء بأن هذه الطريقة هي لاكتشاف حقيقة مدى احتفاظهم بسرية المعلومات. وبشكل عام فإن الأخصائي النفسي المرخص والطبيب النفسي وأخصائي العمل الاجتماعي المرخص أيضاً

هم قانونياً مؤهلين للتواصل وتقديم الخدمات ولكنهم بنفس الوقت عليهم أن لا يقوموا بكسر سرية ما يقوله الأعضاء إلا في الحالات التالية:

1- عندما يقرر أحد الأعضاء بأنه سيقوم بإيذاء نفسه أو الآخرين وبشكل جدي.

2- الأعضاء الذين ليس بمقدورهم إكمال حياتهم ولديهم رغبة في الانتحار.

3- إساءة الأطفال والشكوك بتعرضهم لأي شكل من أشكال الإساءة.

4- الأعضاء الذين يقدمون موافقة محددة، للكشف عن بعض القضايا.

وهناك من يعطي أهمية للجوانب الأخرى للسرية والتي يجب على قائد الجماعة أن يأخذها بعين الاعتبار وفيما يلي بعض الإرشادات التي تتعلق بقضية السرية:

1- عندما يكون العمل مع أفراد هم غير قادرون على إعطاء موافقة أو رغبة طوعية (كالأطفال والقصر والمرضى الذهانيين) فإن من الضروري أن يحافظ الأخصائي وبشكل مهني على حماية رفاهية هؤلاء الأفراد والعناية بهم.

2- إن من السياسة الحكيمة أن تسأل المشاركين أن يوقعوا على عقد يحدد فيه المسؤوليات والواجبات حيث يكتب فيه أيضاً ما تم مناقشته والاتفاق عليه.

3- إن المهنيين الذين حصلوا على مواد شخصية خلال دراستهم ومن ثم يستخدمون ذلك العلم في مجال الكتابة والمحاضرات فإن عليهم الحصول على موافقة مسبقة لعمل ذلك.

4- إن من الضروري على قائد الجماعة أن يكون على علم بقوانين البلد التي يعمل بها والتي سيكون لها انطباع على طريقة ممارسته للإرشاد. وهذا صحيح في حالات دمج الأطفال المساء إليهم أو المسنين المساء إليهم.

المجتمع والمعايير القانونية

معظم المنظمات المهنية تتفق على أنه يجب على الممارسين أن يكونوا على وعي بالمعايير المجتمعية وإمكانية تأثير انطباعاتهم وممارستهم المهنية بهذه المعايير. وخصوصاً إذا كان هناك إرشادات عديدة للممارسة الأخلاقية في المجال الجمعي، هذا الجانب الذي يجب على العاملين أن يكونوا واعيين به ومن هذه الإرشادات ما يلي:

1- يجب أن يتجنب القادة العلاقات الشخصية غير المناسبة مع الأعضاء وخلال كل من وقت الجماعة أو أي علاقة أخرى فيما بعد.

2- العلاقة الجنسية بين المرشدين والمسترشدين هو انتهاك للمعايير الأخلاقية.

3- يجب على الأخصائيين النفسيين أن لا يطوروا علاقاتهم المهنية مع المسترشدين والمتدربين الذين يشرفون عليهم بعلاقة جنسية أو أي علاقة أخرى، ويجب على الأخصائيين النفسيين أن لا يقوموا بمعاكسات جنسية، فالممارسات الجنسية مع المسترشدين هي قضية لا أخلاقية وبكل أشكالها.

4- العلاقات الثنائية مع المسترشدين تعيق موضوعية العمل المهني (مثل العلاقات الجنسية مع أي مسترشد) ويجب تجنبها.

5- عند تزويد المسترشدين بالخدمات الإرشادية والنفسية فإن على المهنيين أن لا ينتهكوا الحقوق المدنية والقانونية للمسترشدين والأعضاء المشاركين.

المسؤولية القانونية وسوء الممارسة

إن القائد الجمعي الذي يفشل في التدريب وتقديم الرعاية هو مسؤول من الناحية المدنية والقانونية. ومن المتوقع على قائد الجماعة والمتخصص والمهني أن يعمل ويمارس مهنته في ضوء المعايير الأخلاقية المنصوص عليها في ميثاق ممارسة مهنة الإرشاد النفسي وأن يمتثل لتلك المعايير ويطبقها. فالممارسين مسؤولين أمام القضاء المدني إذا لم يقوموا بعملهم بشكل مهني أو إذا قاموا

بارتكاب أخطاء علمية ومهارية. فإذا تعرض أحد أعضاء الجماعة للأذى النفسي أو الشخصي كنتيجة لفشل قائد الجماعة في تقديم الخدمة المناسبة سواء أكان من خلال الإهمال أو التجاهل فإن هذا القائد سوف يكون معرضاً للمساءلة القانونية.

وفيما يلي بعض الأسباب المتكررة لسوء الممارسة التي يقوم بها الأخصائيين والمهنيين في مجال الصحة النفسية والإرشاد:

1- إيذاء حقوق المسترشدين من حيث الكشف عن أسرارهم وعدم الحفاظ على السرية.
2- التسبب في الإيذاء الجسمي أثناء توظيف وتطبيق تمارين الإرشاد الجمعي.
3- الإيذاء الجسمي للمسترشدين من خلال التقييد ومنع الحريات كأساليب علاجية.
4- تطوير علاقات جنسية مع المسترشدين.
5- سوء تقديم شخص ما ليتدرب على تدريبات متخصصة.
6- الترويج لسوء استخدام المواد والوصفات الطبية بطريقة غير مناسبة.
7- الفشل في تطبيق التمارين والعناية وأساليب الإرشاد المناسبة والعقلانية قبل إقدام المسترشد على الانتحار.
8- الفشل في تحذير وحماية بعض الضحايا الذين تعرضوا للتهديد.

إجراءات الحماية والوقاية القانونية للممارسين في مجال الإرشاد الجمعي

إن المفتاح الذي يجنب القائد سوء الممارسة هو الحفاظ على المسؤولية والكفاءة في العمل والممارسة المهنية؛ وفيما يلي بعض الإرشادات المهمة لقائد الجماعة في ترجمة هذه المسؤولية والكفاءة في العمل نحو أعمال وسلوكيات محسوسة وقابله للقياس:

1- متابعة وممارسة أعمال الممارسين في الإرشاد الجمعي بشأن سير العملية الإرشادية بما فيها تطبيق الإجراءات والسياسات التي تحكم تلك الممارسة.

2- تطوير إجراءات الموافقة الخطية مستخدمين أساليب التعاقد والتوقيع على هذا العقد كمثال على تطبيق هذا الإجراء.

3- الحصول على موافقة عند العمل مع القُصر والأطفال.

4- أن يكون لديه منطق واضح للأساليب التي سيطبقها في جلسات الإرشاد الجمعي، وأن يكون قادراً ومتمكناً معرفياً من مناقشة الإطار النظري والعلمي لهذه الإجراءات.

5- أن يكون لديه معايير واضحة للعناية والاهتمام والتي يمكن تطبيقها أثناء تقديم الإرشاد وأن يتواصل مع الأعضاء بهذه المعايير.

6- أن يبحث عن الاستشارة من زملاءه ومشرفيه في حالة تورطه بصعوبات قانونية وقضايا أخلاقية.

7- أن يكون واعياً لتلك المواقف التي يجب أن تكسر مبدأ السرية.

8- إذا عملت مع مؤسسة عامة أو حكومية فاحرص على توقيع عقد يحدد المسؤوليات القانونية للموظفين وواجباتك المهنية.

9- طور توقعات عقلانية بشأن ما يمكن أن تقوم به الجماعة مقابل ما لا تستطيع القيام به، وتجنب تقديم الوعود السحرية والتطمينات الفاشلة للأعضاء.

10- اجعل الممارسة لتقييم التقدم العام للجماعة وتعليم الأعضاء كيف يقيّموا تقدم الأفراد نحو تحقيق أهدافها.

11- أن يكون على وعي متى يكون من المناسب تحويل أحد أعضاء الجماعة الى متخصص آخر.

12- تضمين المعايير الأخلاقية في ممارسة العمل الجمعي وربما من الأفضل إعطاء الأعضاء نسخة من المعايير الأخلاقية لجمعية أخصائيين في العمل الاجتماعي.

13- أن يقوم بخطوات تحافظ على استمرارية تطوره وتقدمه في المجالين البحثي والنظري، بحيث ينعكس ذلك على تطبيقات العمل الجمعي، وأن يطور

مهارات القيادة لديه، وأن يقارن مهاراته المعرفية والإشرافية مع المعايير المتبعة لدى جمعية الأخصائيين العاملين في مجال الإرشاد الجمعي.

14- يجب أن يُأخذ بعين الاعتبار الطلاب الذين هم على مقاعد الدراسة ويمارسون الإرشاد بأنهم غير محميين من الإجراءات القانونية عند سوء ممارسة الإرشاد الجمعي.

سوء استخدام الأساليب الإرشادية

يقوم العديد من الممارسين في الإرشاد الجمعي بتمارين غير لفظية تتباين من لمس الآخرين والتأثير عليهم وحتى الشجار معهم. وبعض هذه النشاطات تؤثر على مستوى الثقة، وربما تتطور إلى أشكال أخرى من الشجار والركل والدفع وطرح الأشخاص أرضاً وهناك أساليب أخرى متنوعة كالمساج والتواصل الجسمي وعض المخدات .... الخ.

فيما يتعلق باستخدام هذه التمارين العدوانية فإننا نعتقد بأنها من مسؤولية القائد، وأن عليه أن يكون واعياً ويقظاً وحذراً من هذه الأساليب. فالتخلص من الغضب هو هدف رمزي موصى عليه ويجب على قائد الجماعة أن يكون متمكناً عند التعامل مع مشاعر القوة بما فيها السلوكيات العدوانية غير المنضبطة التي ربما تقود إلى نشاطات ولعب دور محدد.

وفي ما يتعلق بأساليب الإرشاد الجسمية غير العدوانية مثل اللمس فإن من الواجب إتباع الاحتياطات والأخذ بالاقتراحات التالية:

1- إن من المهم إن يختار الأعضاء تمارين اللمس دون تحفظ وبحرية، ويجب تذكير الناس بأن إجبار أنفسهم على عمل شيء يجعلهم غير مرتاحين هو طريقة للتغلب على عدم راحتهم.

2- على قائد الجماعة والأعضاء أن لا يتظاهروا بفعالية أثر الأساليب الإرشادية، ويجب أن يعبر عن هذا الأثر فقط عند الشعور به وإلا فإن الأعضاء سوف لن يثقوا بالتمارين التي ستطبق لاحقاً.

وفيما يلي بعض الإرشادات التي تستخدم في الممارسة الإرشادية وتساعد في تجنب سوء استخدام تكنيكات الإرشاد الجمعي:

1- يجب أن يكون للتكنيك الإرشادي هدف علاجي وأن يكون له أصل نظري وقاعدة علمية.

2- أن تستخدم لتعزيز الحصول على المزيد من كشف الذات واكتشافها لدى المسترشدين.

3- عدم استخدام التكنيكات فقط لاستمرار الانفعالات ولكن أيضاً للعمل على معالجة هذه الانفعالات.

4- عدم استخدام التكنيكات للتغطية على عدم كفاءة القائد أو عدم شعوره بالراحة.

5- أن تقدم التكنيكات للأعضاء بحساسية وفي الوقت المناسب.

6- يجب أن يُعطي الأعضاء حرية المشاركة في هذه التكنيكات ويجب أن لا يؤمروا بل يستدعوا.

إن من المهم على قائد الجماعة أن يستخدم التكنيكات التي يعرفها ويطبقها بشكل كفؤ، ويجب عليه أن يكون واعياً للأساليب الإرشادية التي ربما تقود للتعامل مع الانفعالات الحادة.

دور قيم القائد في العملية الجمعية

إن قيمك الشخصية هو جزء مهم، لكن يجب أن لا تساعدك في التأثير على الآخرين ولقيادة الجماعة بشكل أفضل يمكنك زيادة فعاليتك كقائد من خلال أن تصبح أكثر وعياً للقيم التي تحملها كما هو الحال بالنسبة للطرق المباشرة التي يجب أن تؤثر بها على الأفراد في الجماعة.

إن فعالية القائد في تحدي الأعضاء تكمن في اكتشاف ما لديهم من حقوق وما عندهم من إيجابيات، وليس بإقناعهم بأن يقوموا بعمل ما يفكروا به على أنه أمر حقيقي.

إنك بحاجة دائماً أن تعبر عن وجهات النظر الشخصية خلال جلسات الإرشاد، ولكن إذا سألك أحد الأعضاء عن وجهة نظرك فلا ترفض التعبير عنها. وبشكل خاص لا ينصح بالتعبير عن مواقفنا وقيمنا الشخصية إذا كان هناك صراع بين الأعضاء، وفي بعض الحالات يجب تحويل بعض الأعضاء إلى شخص ما لأن الصراع يؤثر على موضوعية القائد.

لقد وضح الميثاق الأخلاقي للعاملين في مجال الإرشاد الجمعي إرشادات بشأن دور قيم القائد المتمثلة فيما يلي: على قائد الجماعة أن يتحرر من أي شكل من أشكال التعصب والقضايا الشخصية والحاجات والقيم الذاتية في تأثيرها على الأعضاء. إن من المهم لقائد الجماعة أن يكون واعياً لحاجات الأعضاء واعتمادهم على الآخرين كسبب لشعورهم بالضغط، وبالتالي شعورهم بالضغط لإرضاء القائد وبأي ثمن كان حتى لو كان بقبول قيم القائد بشكل آلي، وهذه قضية مهمة جداً يجب الكشف عنها ومناقشتها في جلسات الإرشاد الجمعي.

ملخص المبادئ الأخلاقية لقائد الجماعة

إن قائد الجماعة المهني والمشهور هو الذي يؤسس مجموعة المبادئ التي تحكم عمله، فهذه الإرشادات سوف تساعد القائد في توضيح قيمهم وتشجعهم على اتخاذ موقف نحو القضايا المهنية. ونحن ندرك بشكل كامل بأن قادة مجموعات الإرشاد ربما يطوروا مبادئ مناسبة لهم وهدفنا فيما يلي تقديم مجموعة من الإرشادات تحكم سلوك القادة وتساعدهم على اتخاذ قرارات حكيمة:

1- إن من الأفضل للقادة أن يعكسوا هويتهم الشخصية مما يمكنهم من أن يفكروا بحاجاتهم ونمط سلوكهم وانطباعهم عن العوامل والمبادئ التي تحكم العمل الجمعي، إنهم بحاجة أيضاً إلى أفكار واضحة عن دورهم ووظائفهم في الجماعة، كما إنهم بحاجة للتواصل بهذه الأفكار مع أعضاء الجماعة.

2- يحتاج القادة إلى أفكار واضحة عن نوع الجماعة التي سيشكلونها. وهذا يعني بأن يجب عليهم أن يكونوا قادرين على التعبير عن أهداف الجماعة وخصائص الأفراد الذين سيشكلونها.

3- يجب على قائد الجماعة أن يطور وسائل للكشف والتي تسمح بالتفريق بين الأشخاص المؤهلين وغير المؤهلين للانضمام للجماعة.

4- إن من مسؤولية القائد أن يسأل أعضاء الجماعة الذين هم تحت العلاج النفسي أو الإرشاد المكثف بأن يستشيروا معالجيهم قبل الانضمام للجماعة.

5- يجب إخبار الأعضاء المحتمل انضمامهم للجماعة ما هو متوقع منهم كأعضاء، ويجب تشجيعهم لتطوير عقود تساعدهم على الشعور بالراحة عند التعبير عن هذه التوقعات.

وبعبارة أخرى يمكن إخبار الأعضاء بأنه يتوقع منهم أن يقوموا بكشف ذات مناسب لتطوير أهدافهم الشخصية وتحقيقها تماشياً مع سلوك العلاقات الشخصية السائد بين الأعضاء وذلك لاختبار نمط تواصلهم مقابل نمط تواصل الآخرين، ومحاولة رؤية العالم من خلال عيون الآخرين، وأن يحترم الآخرين ويوفر الدعم الأصيل وأن يشارك في مواجهات الآخرين كطريقة لتطوير علاقة صادقة وأمينة معهم وأن يكون قادراً على تجريب سلوكيات جديدة خارج الجماعة.

6- إن من المهم على الأعضاء المتوقع مشاركتهم في العملية الإرشادية أن يتم توعيتهم بأنواع الأساليب الإرشادية التي ستطبق عليهم ونوع التمارين التي ربما يسألون عنها للمشاركة فيها. ويجب توعيتهم أيضاً بالقوانين والتعليمات التي تحكم نشاطات الجماعة.

7- يجب على قائد الجماعة أن يتجنب المشاريع التي لا يتقنها وليس لديه معرفة وخبرة كافية بشأنها وأكثر من ذلك يجب عليهم أن يذكّروا الأعضاء بمؤهلاتهم ومهاراتهم الممكنة ومجالات اهتماماتهم.

8- على قائد الجماعة أن يستوضح من المشاركين عن حاجاتهم بشكل واعي وكافي ليركز على أهداف الجماعة قبل مباشرة العمل الجمعي، فبعض الجماعات مثلاً لديها توجهات علاجية، فيما نجد البعض الآخر لديها توجهات عقلية أو نفسية، بينما نجد جماعات أخرى لديها حاجات علاجية للتغلب على أعراض وسلوكيات معينة.

9- يمكن لقائد الجماعة حماية حقوق الأعضاء ليقرر ما سوف يشارك به الأعضاء، وما هي النشاطات المناسبة لهم، فيجب على القائد أن يكون حساساً لأي شكل من أشكال ضغط الجماعة التي ربما تؤذي مكونات الذات للفرد في أي نشاط مثل: كبش الفداء أو سلوك النمطية وغيرها.

10- إن من الأفضل لقائد الجماعة أن يطور منطق معين لاستخدام التمارين التي يرغب بها، وأن يكون قادراً على التعبير لفظياً عن هذه الأفكار المنطقية، وأكثر من ذلك فإن على قائد الجماعة أن يستخدم هذه التمارين والتي يفترض أن يكون متمكناً منها في توظيف أهدافها وأساليبها. إن من الأفضل أن يقوم القائد بالتمرين باعتباره عضواً من أعضاء الجماعة.

11- أي محاولة تم القيام بها يجب أن تكون مرتبطة بممارسة تكنيكات نظرية معينة. ويحتاج القادة أن يحافظوا لأنفسهم على مستوى معين من المعلومات ونتائج البحوث تتعلق بجوانب العملية الإرشادية ونتائج استخدام هذه المعلومات لزيادة فعالية ممارسة الجماعة. ومن الضروري أيضاً أن يكون لديه قاعدة نظرية لعدد من نظريات الإرشاد النفسي كأساس لتطوير نمط شخصي لقيادة الجماعة.

12- يجب على قائد الجماعة أن لا يتمنن على الأعضاء في الجماعة، فعلى قائد الجماعة أن لا يأخذ بعين الاعتبار بإيجابيات هذه النزعة ويؤثر بها على المشاركين.

13- يمكن الإشارة للمخاطر النفسية والجسمية الموجودة لدى أعضاء الجماعة قبل أن يدخلوا للجماعة أو حتى خلال لقاء جمعي مسبق.

14- يجب التركيز على أهمية السرية عند الأعضاء وذلك قبل أن يدخلوا الجماعة خلال الجلسات الجمعية وقبل إنهاء الجماعة. وإن القصور الذي قد يؤثر على سرية العمل يجب أن يناقش قبل بداية الجماعة.

15- على الرغم من أنه يجب على القادة إذا أمكن وكان الوقت مناسباً أن يكونوا منفتحين على الجماعة بشأن قيمهم، ولكن يجب عليهم تجنب إكراه الآخرين لقيمهم وأفكارهم واعتقاداتهم.

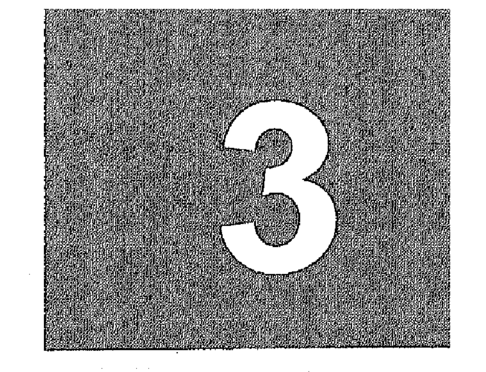
16- يجب على قائد الجماعة أن يوضح الأعراض النفسية التي يمكن أن تحصل لدى أعضاء الجماعة. وفي هذه الحالة يجب على المشارك عدم إكمال البرنامج وتحويله إلى مختص آخر للحصول على مزيد من التقييم النفسي والمعالجة.

17- إن من المهم على قائد الجماعة ليس فقط السماح بل أيضاً تشجيع المشاركين لمناقشة وظائفهم في الجماعة وردود فعلهم لما تعلموه في الجماعة.

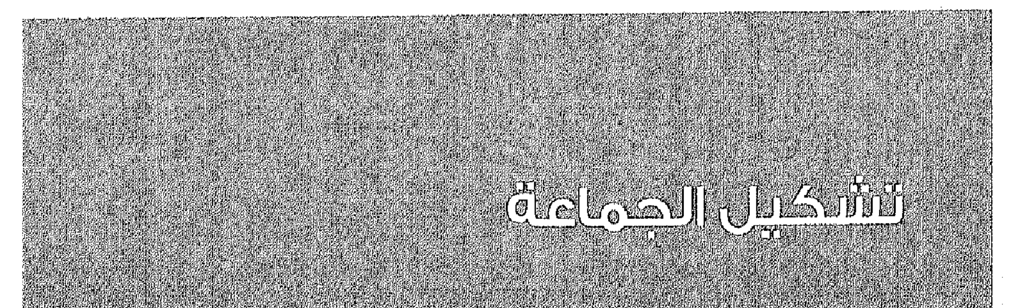
18- إنها فكرة جيدة أن نهيئ المشاركين للاستجابات السلبية التي يجب ضبطها عندما يقوموا بنقل ما تعلموه في الجماعة إلى حياتهم اليومية.

19- من الضروري جداً جدولة جلسات المتابعة بحيث يكون بمقدور الأعضاء رؤية كيف تحسن بعضهم، ليساعد ذلك القائد على تقييم فعالية البرنامج لما تعلمه الأعضاء.

20- تقع على عاتق القائد المسؤولية المهنية لتطوير بعض الطرق لتقييم وتحديد فعالية الإجراءات المستخدمة، والمسائلة طريقة موضوعية لضبط إجراءات القائد بهدف الحصول على مزيد من التحوط.

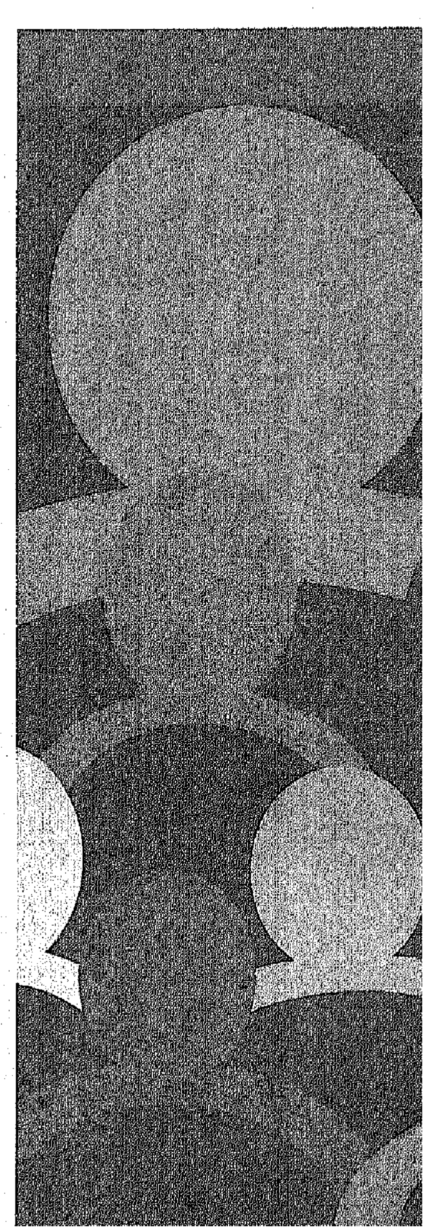


الفصل الثالث



تشكيل الجماعة





تساؤلات مهمة:

1- ما هي القضايا التي تعتقد بأن على قائد الجماعة أخذها بعين الاعتبار عند تنظيم المجموعة؟

2- كيف يمكن لك أن تقوم بكتابة مشروع للإرشاد الجمعي؟ وكيف يمكن لك أن تسوّق تلك الأفكار للمؤسسات والوكالات التي ترغب بالعمل لديها؟

3- كيف لك أن تعلن عن الجماعة وأن تحصل على الأعضاء؟

4- ما هي بعض الطرق العملية التي يمكن لك أن تفكر بها عند بداية الجماعة؟

5- ما هي المعايير التي سوف تستخدمها للبحث عن الأعضاء واختيارهم في الجماعة؟ وإذا قررت إقصاء شخص ما فما هو المبدأ الذي ستستند عليه؟

6- إذا استخدمت المقابلات الفردية لاختيار أعضاء الجماعة فما هي الأسئلة التي غالبا ما ترغب أن تطرحها على المرشحين؟

7- هل لك أن تشرح للأعضاء المحتملين مخاطر وفوائد الانضمام للجماعة؟ وهل هناك طرق معينة لاختزال المخاطر النفسية؟

8-ما هي المفاهيم الخاطئة التي تعتقد بأن الآخرين يفكرون بها ويحملونها عن طبيعة وأهمية ووظائف الجماعة؟

9- ما هي ايجابيات الجلسة الابتدائية التي يمكن للأعضاء أن يقرروا من خلالها فيما إذا كانت هذه الجماعة تفيدهم أم لا؟ وكيف يمكن لك أن تستفيد من اللقاء الأول؟

10- ما هي أبرز الاعتبارات الأخلاقية في تنظيم وتشكيل الجماعة؟

11- هل لديك اتجاهات مختلفة بشأن تشكيل مجموعات طوعية تختلف عن تلك المتعلقة بالمجموعات غير الطوعية؟



الفصل الثالث

تشكيل الجماعة

مقدمة: من أين نبدأ؟

لا يمكننا التركيز كثيرا على أهمية المرحلة التحضيرية لتشكيل الجماعة، ويتركز الانتباه والتحضير الجيد لما قبل الجماعة بالنتائج المتوقعة للبرنامج والأهداف التي سيحققها الأعضاء. ومع هذا فإن على القائد أن يبذل وقتا حكيما بالتفكير بشأن نوع الجماعة التي يرغب بتقديم الخدمات لها، لقد وجدنا أن ضعف الأفكار والتخطيط سوف يظهر مشاكل متنوعة لاحقة تقود إلي غموض وعدم ضرورة البرنامج أحيانا، ففي المجموعة المخطط لها فإن على الفرد أن يبدأ بتوضيح المنطق والحاجة لهذا البرنامج.

تطوير مشروع للجماعة

الكثير من الأفكار الجيدة للجماعة لا يتم إخضاعها للممارسة لأنها لم تُطور في إطار خطة واضحة دقيقة، فإذا أردت أن تطور خطة جماعة لأي مؤسسة فإن عليك أن تشرح أهداف مشروعك والطرق والإجراءات التي سوف تتبع بشكل واضح، وفيما يلي بعض الأسئلة التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند التحضير لتطوير مشروع الجماعة:

1- ما نوع الجماعة؟ هل هو برنامج للنمو الشخصي؟ أم هو تصميم لعلاج الأفراد من اضطرابات معنية ؟ وهل هو قصير الأمد أم طويل الأمد؟

2- ما الفئة المستهدفة من هذا البرنامج؟ هل هي لعامة الناس؟ مثل طلاب

الجامعات، أو المتزوجين، أو للناس الباحثين عن أشياء محددة كالمساعدة لحل المشكلات الشخصية؟

3- ما هي أهدافك لهذه الجماعة؟ وما هي الفوائد التي يمكن أن يجنيها الأعضاء من المشاركة في هذا البرنامج؟

4- لماذا تشعر بأن هناك حاجة لمثل هذه الجماعة؟

5- ما هي الافتراضات الأساسية التي يجب أن تؤكد عليها في هذا المشروع؟

6- من هو الذي سوف يقود الجماعة؟ ومن هو مساعد القائد؟ وما هي مؤهلاتهم العلمية والعملية؟

7- ما هي إجراءات الكشف والبحث عن الأعضاء وطرق اختيارهم التي سوف تستخدم؟ وما هو المنطق لاستخدام هذه الإجراءات؟

8- كم عدد الأعضاء الذين سيشاركون في الجماعة ؟وأين سيلتقون؟ وكم عدد الجلسات؟ وهل سيسمح بانضمام أعضاء جدد عندما تبدأ الجماعة؟

9- كيف يمكن تهيئة أعضاء الجماعة للبرنامج؟ ما هي القوانين والتعليمات التي يمكن تطويرها من قبل القائد والأعضاء؟

10- ما هي الأساليب الإرشادية التي سوف تستخدم ؟ وما هو مبرر استخدام هذه الأساليب؟ وهل هي مناسبة؟

11- كيف ستتعامل مع حقيقة أن بعض الأفراد سوف يقومون ببعض المخاطر من خلال المشاركة في الجماعة؟ وهل سوف تخبر الأعضاء بهذه المخاطر؟ وهل سوف تتخذ بعض الإجراءات الوقائية الخاصة نحو هؤلاء الأشخاص؟

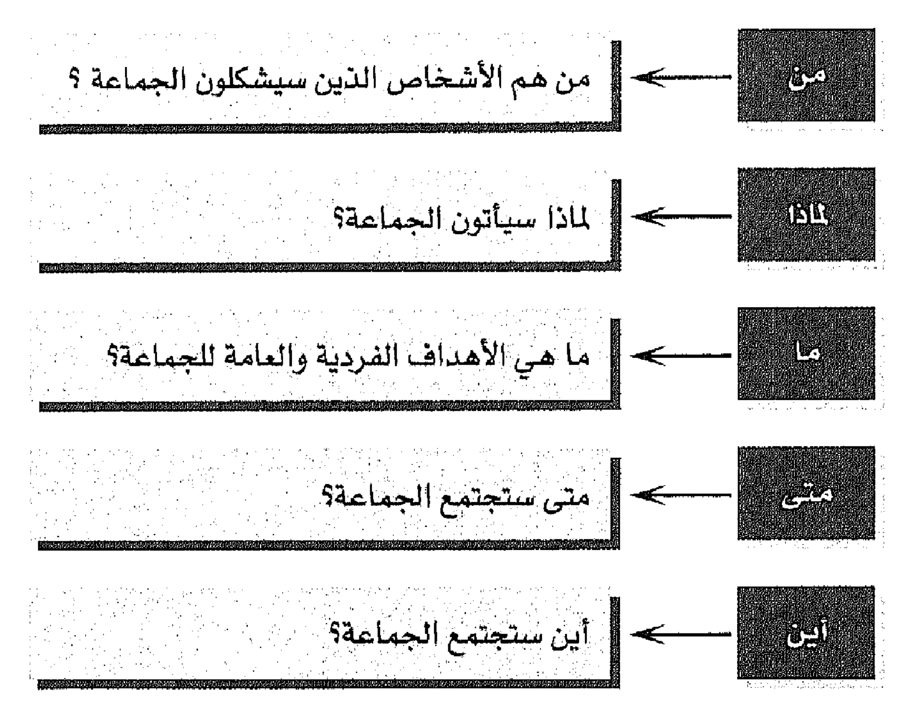
12- ما هي إجراءات التقييم التي تخطط لها؟ وما هي إجراءات المتابعة أيضا؟

13- ما هي الموضوعات التي سيتم مناقشتها في الجماعة؟ وإلي أي درجة سوف تُحدد هذه الموضوعات من قبل الجماعة أو من قبل القائد؟

14- ماذا تتوقع أن تكون الخصائص المختلفة لمراحل الجماعة أو ما هو دور القائد في كل مرحلة؟ وما هي المشاكل المتوقعة في كل مرحلة؟ وكيف سيتعامل القائد مع هذه المشاكل؟

الانضمام لعضوية الجماعة

إن تشكيل الجماعة يتطلب من القائد أن يخطط جيداً بحيث يختار الأعضاء الذين بحاجة للإرشاد والمهتمين وهذا يتطلب أيضاً أن يجيب على بعض الأسئلة الأساسية، ويظهر الشكل (2) حاجات القائد للتأكيد على بعض العوامل ذات العلاقة باختيار الأعضاء وذلك من خلال طرح أسئلة مثل: ماذا سيفعل الأعضاء؟ ما هي زمن كل جلسة؟ كم حجم المجموعة؟ هل هناك أعضاء محتملين يمكن أن يشكلوا المجموعة؟ أم هل هناك أعضاء كثر؟ وما إلى ذلك، إن كل الأسئلة ذات العلاقة سواء من حجم المجموعة ومكوناتها ومدة البرنامج ومدة كل جلسة ودور كل عضو هي أمور هامة يجب أن يخطط لها جيدا.



الشكل (2) الأسئلة والقضايا الواجب التخطيط لها قبل البدء بتشكيل الجماعة

ملخص لمشروع جمعي

فيما يلي خمسة جوانب عامة لبرنامج عملي وتطبيقي:

1- مبررات البرنامج: هل لديك مبررات مقنعة وواضحة للجماعة؟ وهل لديك القدرة للإجابة على كل الأسئلة التي ربما تظهر لاحقا؟

2- الأهداف: هل أنت واضح بشأن الأهداف التي ترغب في تحقيقها؟ وكيف ستحققها؟ وهل أهدافك محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق ضمن الخطة الزمنية المحددة؟

3- الاعتبارات العملية: هل تم معرفة عضوية الجماعة؟ وهل تم تحديد وقت الجلسة وعدد اللقاءات؟

4- الإجراءات: هل تمت الإشارة إلي الإجراءات بالتحديد عندما تم صياغة الأهداف؟ هل هذه الإجراءات مناسبة وواقعية وعملية للفئة المستهدفة؟

5- التقييم: هل يتكون مشروعك من استراتيجيات لتقييم مدى تحقيق الأهداف؟ هل إجراءات التقييم موضوعية وعملية ويمكن مراجعتها؟

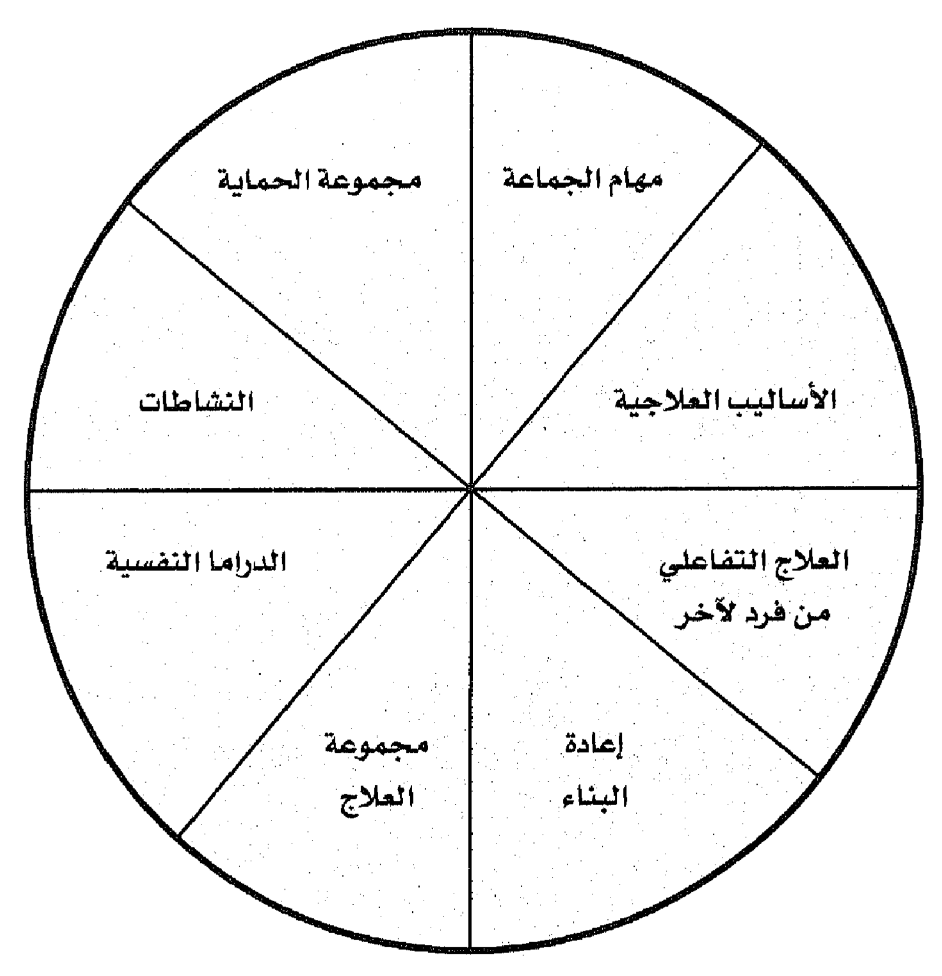
العمل بالنظام

إذا كنت تأمل بأن تقوم بمشروع مقبول من قبل كل من مديرك في العمل والأعضاء المحتملين، فمن الضروري أن تطور المهارات الضرورية للعمل مع النظام، وبهدف الحصول على مجموعة فأنت بحاجة لأن تكون ذو قدرة على التفاوض والحوار مع الأعضاء العاملين في المؤسسة، ففي كل العيادات والمؤسسات والمستشفيات فإن هناك قضايا قوية، وحقائق سياسية يجب أخذها بعين الاعتبار، فربما تصبح أكثر متعة عندما تنظم مجموعة يتم اختيارها بالتوافق مع الزملاء في العمل ومدير المؤسسة. وربما يتم إخبارك على سبيل المثال بأنه لا يجوز قيادة المجموعات إلا أشخاص مؤهلين في علم النفس والإرشاد والعمل الاجتماعي والطب النفسي، وربما يشعر بعض الزملاء بالغيرة نحوك بسبب الجهود التي تقدمها لتشكيل هذه المجموعة وخصوصا إذا نجحت مع تلك الجماعة، لأنهم ربما يشعروا بأنك قد نقلت هؤلاء المسترشدين من دائرة الاهتمام بهم إلي دائرة الاهتمام بك.

والآن دعنا نفكر بطريقة أخرى فعلى سبيل المثال افترض أن احد الممارسين له بعض الخبرات في إحدى المستشفيات العامة. فالمستشفى ككل

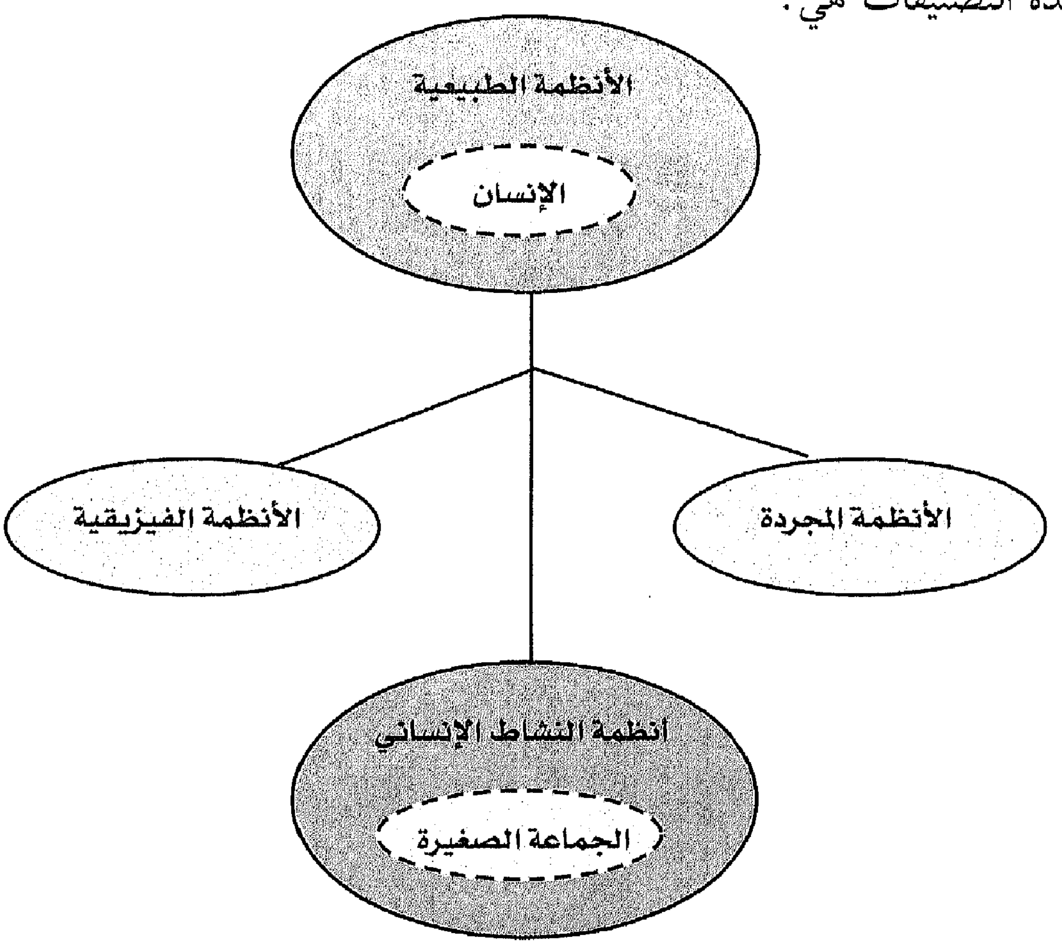
يمكن النظر إليها على أنها نظام موحد، ولكن يمكن أيضاً إجراء مقارنات بين أجزاء ووحدات هذا المستشفى بحيث يتم النظر إليها على أساس أنها أنظمة جزئية وبالتالي قد ينظر إلى كل دائرة من دوائر المستشفى على أنها نظام متكامل بحد ذاته.

بالمقابل فان هناك نظام جزئي آخر من برامج المعالجة ربما يكون برنامج إعادة تنظيم التوازن بين أفراد الجماعة ومهامها، فربما تكون الجماعة الصغيرة عبارة عن صورة مصغرة من المجتمع العام وهي عبارة عن نظام جزئي بحد ذاتها ولها خصائصها الخاصة بها. ويشمل هذا النظام الجزئي على مجموع الأنظمة الخاصة لكل فرد ويمكن توضح ما سبق ذكره من خلال الشكل (3)



الشكل (3) الأنظمة الجزئية للبرنامج العلاجي

وقد ذكر شكلاند (Checkland)، 1981 توضيح منهج مفصل لتعريف الأنظمة من خلال التفريق بين أربعة أصناف كما تتضح بالشكل رقم (4) وهذه التصنيفات هي:



الشكل (4) الأنظمة التصنيفية الأربعة

يتضح من الشكل (4) أن هناك أربع تصنيفات وهي كالتالي:

الأنظمة الطبيعية: وهي الأنظمة الفيزيقية التي بدأت أصلاً منذ بداية الخلق وقد تم تحديدها من خلال قوى مختلفة، وعمليات وتقييمات مستمرة بنفس الوقت، وسوف تبقى خصائصها هي نفسها طالما استمرت هذه القوى مؤثرة عليها ومستمرة، وتشمل الأنظمة الفيزيقية المثيرات الموجودة في الغرفة وداخل غرفة الإرشاد وكل الأشخاص الآخرين المخططين للبرنامج ومن أمثلة الأنظمة الطبيعية هو أن الشمس تشرق من الشرق وتغرب من الغرب.

تصميم الأنظمة الفيزيقية: وتختلف هذه الأنظمة عن الأنظمة الطبيعية من

خلال أنها أنظمة تم تصميمها بطريقة مقصودة وواعية ونتيجة لصنع الإنسان وجاءت نتيجة لحاجة الإنسان إليها ولذلك فإن وجودها يخدم هدف معين ومثال ذلك: استخدام التلفون كهدف للتواصل وبنفس الوقت حاجة للحياة.

تصميم الأنظمة المجردة: فإذا نظرنا إلى الأمثلة السابقة التي قدمت لوصف تصميم الأنظمة الفيزيقية فهي عبارة عن كتاب يقودنا لفهم تصميم الأنظمة المجردة، فمما لا شك فيه أن هذه الأنظمة تمت من خلال إبداع العقل الإنساني.

أنظمة النشاط الإنساني: وهذا النظام التصنيفي هو الأكبر من بين التصنيفات الأربعة انه مجال اهتمامنا في الإرشاد الجمعي ويتعلق به وينطبق عليه ومع أن هذه الأنظمة تتكون من عدد من الأنشطة ذات العلاقة باحتياجات وأهداف الجماعة ففي الجماعات الصغيرة فإن النشاطات سوف تكون لأولئك الأفراد الموجودون في الجماعة والتي تتعلق بالإنتاجية وتحقيق الأهداف. وكل المجموعات الإرشادية تتكون على أساس أنظمة النشاط الإنساني والتي هي بحد ذاتها أنظمة طبيعية، فهي نظام الأنظمة.

إن من المهم أن نكون قادرين على التنبؤ ببعض الاهتمامات الضرورية التي يرغب الإداريون في أي مؤسسة للحصول عليها بشأن مشروع البرنامج الجمعي المقترح.

وفيما يلي أمثلة لبعض الأسئلة التي ربما تُسأل عنها عندما تقدم مشروع للجماعة وهذه الأسئلة تشمل:

1- كيف يمكن لهذه المؤسسة أن تحميك قانونيا؟

2- هل هذا البرنامج سيكون طوعي؟ وهل سيأخذ بعين الاعتبار رأي الآباء وأخذ موافقتهم الخطية؟

3- ما الذي سوف تقوم به إذا سبب هذا البرنامج أذى نفسي لبعض الأعضاء؟ هل أنت متهيئ للتعامل مع حالات العنف من بعض الآباء أو من بعض أعضاء المجتمع؟

على مدى المراحل المختلفة فقد طورنا مشاريع جمعية لمؤسسات مختلفة وكانت موجهة للعديد من المؤسسات، مثل المدارس الابتدائية والثانوية وكليات المجتمع، وتدريب المعلمين وأقسام تدريب المرشدين في العديد من الجامعات، ومستشفيات الصحة النفسية لكل من المسنين والمرضى النفسيين ومستشفيات الصحة النفسية والاضطرابات الجنسية، وكذلك ورشات عمل في بلدان أجنبية والعديد من مؤسسات القطاع الخاص، ويُأخذ بعين الاعتبار كل الأمثلة السابقة ما عدا الممارسة الخاصة فقد وجدنا أن تنظيم وكتابة المشروع بشكل جيد ومقنع هو مفتاح للحصول على ترجمة أفكارنا إلي واقع وعمل مع الجماعة.

جذب الأعضاء والبحث عنهم

الإعلان عن الجماعة وطلب أعضاء للمشاركة

بافتراض أنك قد نجحت في الحصول على موافقة لتطبيق المشروع الجمعي، فإن الخطوة التالية هو إيجاد طريقة عملية للإعلان عن الجماعة للبحث عن المشاركين المحتملين.

كيف يؤثر الإعلان عن الجماعة لكل من الطريقة التي سوف يستقبل بها الأعضاء المحتملين وأيضا نوع الأفراد الذين سوف يشاركون؟ مع أن المعايير المهنية تحدد الجوانب المالية وتضبطها، إلا أننا وجدنا أيضا أن التواصل الشخصي مع الأعضاء المحتملين أفضل وسيلة لجذب الأعضاء. وتشمل القضايا المهنية في البحث عن الأعضاء حسب الجمعية الأمريكية لعلم النفس الأخذ بعين الاعتبار المعلومات التالية:

1- تعريف ماهية الجماعة وأهدافها وغاياتها.

2- تحديد الإجراءات والأساليب الإرشادية التي ربما تستخدم خصوصا في النشاطات التجريبية والمتخصصة للأعضاء المتوقع أن يشاركوا في تلك الأساليب.

3- تبيان مؤهلات وكفاءات القائد الجمعي ومهاراته وخبراته التعليمية.

4- توضيح رسوم البرنامج وأي مصروفات أخرى ذات علاقة.

5- توضيح فيما إذا كانت جلسات المتابعة مشمولة بالرسوم أو لا.

6- توضيح مبرر للخدمات التي يمكن أن تزود للجماعة.

7- المخاطر الشخصية التي يمكن أن تتعرض لها الجماعة.

8- استخدام أدوات التسجيل والتصوير والتوثيق في الجلسات.

9- تقسيم المسؤولية بين القائد والمشاركين.

عند كتابة الإعلان فإن من الأفضل إعطاء صورة واضحة عن الجماعة لتجنب عمل أي وعود بشأن المخرجات غير العقلانية والتوقعات غير المنطقية التي من الممكن أن تظهر، وكما أشرنا سابقا فإن عمل اتصال مباشر مع الفئات المستهدفة التي ربما تستفيد بشكل أكبر من الجماعة هو طريقة ممتازة لمتابعة الإعلانات المنشورة. وهذا التواصل الشخصي والذي يمكن أن يشمل توزيع معلومات مطبوعة لأولئك المهتمين، تقلل من فرص سوء الفهم الذي يمكن أن يحصل بشأن هدف وفعالية وظائف الجماعة.

ومن الطرق الفعالة الأخرى للإعلان والتسجيل في الجماعة هو إخبار الزملاء في المؤسسات والدوائر الأخرى، والذي يمكنهم بالمقابل أن يتواصلوا مع المسترشدين للمشاركة في الجماعة.

إجراءات تصفية واختيار الأعضاء

لقد أشار الميثاق الأخلاقي للعاملين في مجال الإرشاد الجمعي (ASGW) إلى ما يلي:

1- يجب على قائد الجماعة أن يقوم بإجراء مقابلة قبلية للجماعة وذلك مع كل شخص متوقع أن تشمله مجموعة الإرشاد الجمعي، ويجب على قائد الجماعة أن يختار أولئك الأشخاص الذين تتوافق حاجاتهم وأهدافهم مع الأهداف المعلن عنها في المجموعة.

لقد أظهرت الإرشادات السابقة عدد كبير من الأسئلة منها: ما هو نوع الطريقة التي يجب استخدامها في الكشف عن الأعضاء وتصفية المرشحين؟ كيف يمكن لك أن تحدد الشخص الأفضل والمناسب للجماعة؟، ومن هو الذي ربما يكون له انطباعات سلبية عن الجماعة؟ وكيف يمكن لك أن تتعامل علاجيا مع أولئك المرشحين الذين سوف لن تشملهم المجموعة العلاجية؟

إن نوع الجماعة يجب أن يحدد نوع الأعضاء المقبولين، فالشخص الذي يمكن أن يعمل جيدا في الجماعة ويلتقي مرة واحدة في الأسبوع ولمدة ساعة ونصف ربما يكون قادرا على أن ينضم لمجموعة ماراثونية مكثفة في نهاية الأسبوع. ويجب استثناء الأفراد الذهانيين من مجموعات النمو الشخصي وورش العمل، ويمكن أن يستفيد هؤلاء الأفراد من البرامج المقدمة للمرضى في مراكز الصحة النفسية. إن السؤال الذي بحاجة لأن يؤخذ بعين الاعتبار هو: هل يجب على هذا الشخص بشكل خاص أن يكون من ضمن مجموعة خاصة في هذا الوقت من ضمن مجموعة القائد نفسه؟

جلسات الكشف المبدئي

خلال جلسة خاصة بين المرشح والقائد فإن على القائد النظر في الأدلة التي سوف تساهم في تحقيق الهدف للجماعة والأفراد، ومن الأسئلة التي يجب أخذها بعين الاعتبار ما يلي:

1- هل يُبدي هذا الشخص المرشح للجماعة دافعية عالية للتغير؟ هل هذا القرار فردي أم غير ذلك؟ لماذا هو بحاجة إلي هذا النوع من الجماعة؟ هل استوعب وتفهم هدف الجماعة بشكل جيد؟ هل هناك أي مرشحين لهم علاقة بهذا الشخص في هذه الجماعة؟

يجب أعطاء المرشح للجماعة فرصة المقابلة مع قائد الجماعة بشكل مبدئي ويجب دعوته لطرح أسئلة مهمة تتعلق بالإجراءات والأهداف الرئيسية وأيه موضوعات أخرى عن الجماعة. وهذا التساؤل مهم جدا كوسائل وليس فقط

للحصول على معلومات بل أيضا لتطوير مشاعر الثقة مع قائد الجماعة، والتي تعتبر مهمة جدا للوصول إلي مجموعة منتجة وعمل فعال في المستقبل. وبكلمات أخرى فإننا نعتقد بأن إجراءات الكشف يجب أن تأخذ طريقتين وأن من الواجب تشجيع الأعضاء المرشحين لإصدار أحكامهم عن الجماعة والقائد وإعطاء معلومات كافية عن الجماعة والأعضاء، لأن ذلك له فائدة كبيرة كقرار بشأن الانضمام للجماعة أولا.

بالإضافة إلي الجلسة الخاصة للكشف وجلسة ما قبل الجماعة لكل المرشحين والتي تعتبر في غاية الأهمية والفائدة فإن بإمكان القائد أن يوضح السبب من طرح موضوعات معينة وما هو المبرر لها.

ويمكن لهذه المقدمة البسيطة أن تساعد بشكل كبير الأشخاص الذين لم يتوصلوا إلى قرار ما للانضمام للجماعة أولا، ويمكن للأعضاء المرشحين أيضا أن يلتقوا مع بعضهم البعض وأن يبدأوا باستكشاف إمكانيات الجماعة وأهدافها وغاياتها والفائدة المرجوة.

إننا نعترف بأن إجراءات الكشف والاختبار قد تتأثر بأحكام القائد ونحن مهتمين أيضا بأن يستفيد المرشحون من الجماعة، ولكن الاهتمام الأكبر هو أن لا يتعرضوا للأذى النفسي. كما نعتقد أيضا بأن الإرشاد الجمعي هو مفيد جدا للأفراد الذين يحاولون الانتحار ويعانون من أمراض ذهنية حادة، وأولئك الذين واجهوا أزمات شديدة وأولئك الذين يعانون من جنون العظمة أو متمركزين بشكل كبير حول الذات.

يحتاج القائد أن يطور نظام من التقييم بحيث يستفيد المرشح من خبرات الجماعة، ومن العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار مستوى تدريب القائد وفعالية المشروع الجمعي، وضبط الأمور التنظيمية الأخرى، وطبيعة الجماعة، وربما من الأفضل عدم قبول الأفراد الذين لديهم دفاعية عاليه جدا للانضمام لمجموعة المراهقين وذلك لعدة أسباب: فالجماعة ربما تؤذي وبشكل كبير الأفراد الذين انضموا بشكل طوعي أو ربما تقود إلي سلوكيات دفاعية أخرى

ومزيد من الجمود، وربما إن مثل هذا الشخص الدفاعي عن نفسه وذاته يؤثر على إنتاجية الجماعة والأعضاء الذين يرغبون بالقيام بعمل جاد ومنتج وفعال، في بعض الحالات فمن غير العملي والمنطق إجراء مقابلات فردية ويكون القبول بشكل روتيني وذلك بهدف توفير الوقت. وبهدف تزويد الأفراد بفكرة كيف استجاب العضو للجماعة ولماذا انضم إليها.

أن التواصل الشخصي دائما جيد ففي العديد من مواقف الاتصال الشخصي مع الآخرين فقد ناقشنا فلسفه العمل الجمعي، والأهداف الرئيسية لورشه العمل ومن هم الأشخاص المستفيدين وغير ذلك. وهذه الخبرة تعزز اعتقادنا بقيمة وأهمية الكشف والتهيئة الدقيقة التي يجب أن تتم بطريقة شخصية، وهناك موضوعات أخرى مهمة عندما نقوم بالكشف والبحث عن الأفراد وربما لا تكون عملية وغير ممكنة، فإذا عملت في مستشفى حكومي فإن فرص تعيين الجماعة والحصول عليهم ستكون سهلة وبسيطة جدا، كما أن تقييم الأعضاء سيكون بناء على تشخيص الأمراض التي يعانون منها. وفي المجموعات المفتوحة والتي يتغير أعضائها باستمرار فمن الجيد مقابلة الأفراد الذين يدخلون الجماعة وتوجيههم ما أمكن ذلك، كما هو الحال بالنسبة للذين يغادرون الجماعة.

تقييم واختيار الأعضاء

دائما ما نسال الأسئلة التالية:

كيف تقرر الشخص الأفضل والمناسب للجماعة والذي غالبا ما يستفيد منها؟ ومن هو الذي غالبا لا يستفيد من تلك الخبرات؟ إذا قررت استثناء شخص من الجماعة فكيف تتعامل مع هذا الشخص وبأي طريقة علاجية؟ كقائد للجماعة فإن عليك القيام بقرار يشمل أو يستثنى أعضاء معينين، لأن الجماعات التي توفرها بشكل خاص هي طوعية فأحد الأسئلة التي نبحث من خلال المقابلة عن إجابة لها هو درجة التغيير الذي يريد المرشح أن يقوم بها، وهل يرغب ببذل الجهد الضروري والمطلوب لهذا التغيير.

نحن نهتم فيما إذا أبدي أعضاء الجماعة طريقة مناسبة من التدخل العلاجي لإنهاء التغييرات المرغوبة، ونقدر أيضا وبقوة مدى رغبة المرشح لأن يصبح عضوا فاعلا في هذه المجموعة خصوصا بعد تقديم المعلومات الكافية له. نجد أحيانا أنفسنا مترددين في ضم بعض الأشخاص للمجموعة على الرغم من رغبتهم في ذلك، وكما أشرنا سابقا يجب أن نهتم بالأشخاص المهتمين أيضا، وان يكون اختيارنا موضوعي وحكيم، ويمكن أن يكون هناك أسباب كثيرة لإقصاء شخص ما من المجموعة، وبالرغم عن كل التحفظات التي يمكن أن نحصل عليها فإننا يجب أن نناقشها مع العضو المرشح، وإذا لم نقبل أناس ما فإنه يجب أن نركز على توضيح لماذا أن هذا العضو لم يكن مناسبا لهذه الجماعة، ويجب أن نشرح له مبرراتنا ونشجع العضو على قبول التحويل لنوع آخر مناسب من الخدمات، وبكلمات أخرى يجب أن لا نغلق الباب أمام الأشخاص الذين تم استثنائهم من الجماعة وبدون أي تبريرات.

كيف تختار المجموعة التي تناسبك؟

غالبا ما يُسأل أعضاء الجماعة المحتملين عن الطريقة التي اتبعوها للمشاركة في البرنامج، ومع أنه لا يوجد ضمان بأن يكون قرار أن شخص هو قرار سليم وصحيح، ولكن يمكن للأعضاء المحتملين أن يتخذوا قرارا حكيما عندما يأخذوا بعين الاعتبار الاقتراحات التالية:

1- لا تشترك في جماعة فقط لأن شخصا تعرفه سوف يشترك، قرر بنفسك فيما إذا كنت تريد أن تكون عضوا من هذه الجماعة الخاصة.

2- تأكد مع الآخرين الذين يعرفون قائد الجماعة من قبل حتى تتخذ القرار بشكل جيد، على الرغم من أن بعض التقارير والروايات التي قد يصدرونها عن قائد الجماعة قد يكون فيها نوع من التحيز بشكل ايجابي أو سلبي؛ فالتغذية الراجعة من الأشخاص الذين شاركوا في أحد برامج ذلك القائد يمكن أن يكون ذات قيمة مهمة.

3- قبل أن تشترك في الجماعة قابل قائد الجماعة، إن العديد من القادة

يرغبون بإجراء مقابلة خاصة مع أي مرشح لتقرير الشخص الذي لديه الاستعداد للانضمام للجماعة من غيره. وبنفس الكلام فمن المنطقي على العضو المرشح أن يعرف الكفاءات المهنية والمؤهلات العلمية للشخص الذي سوف يقود الجماعة.

4- إن هناك بعض الأسئلة التي يمكن أن تسألها لقائد الجماعة مثل:

أ- ما هو هدف هذه الجماعة؟

ب- ما هي مسؤوليات القائد والأعضاء؟

ج- كيف ترى المخاطر المحتملة للمشاركة، وما هي الضمانات التي يجب أخذها بعين الاعتبار لتقليل احتمالية تلك المخاطر؟

د- ما هي النتائج التي تتوقع أن تحققها الجماعة؟

هـ- ما هي الأساليب الإرشادية والتمارين التي سوف تستخدم؟

و- هل هناك فرصة لأن يحصل الأفراد على جلسات فردية ؟

ز- ما هي خبرة وخلفية القائد التدريبية؟

ط- ما هي خبرتك التي تمتلكها في قيادة الجماعة؟

ي- هل أنت معالج مرخص؟ إذا كان الجواب بلا فما هي مؤهلاتك كممارس للجماعة؟

ع- ما هو النموذج النظري الذي سوف تتبعه؟

5- إسال القائد عن بعض الأمور مثل التكاليف، وبنية الجماعة، وطريقة تقرير متى يمكن للعضو أن يستمر أو ينهي انضمامه للجماعة، وما هي إجراءات المتابعة؟

6- كن حذرا بشأن الاستجابة للإعلانات أو البروشورات التي تصلك بالبريد الالكتروني فما يصلك من مؤسسات معروفة أو من متخصصين هو الأكثر ثقة.

7- حجم الجماعة هو عامل آخر يجب أخذه بعين الاعتبار، فالجماعة التي تزيد عن 16 عضواً أو أقل من 5 من الأفضل تجنبها، (ما عدا جماعات

الأطفال التي ربما تكون أقل من 5 أعضاء) فإذا كانت الجماعة قليلة فسوف لن يكون هناك احتمالات كافية للتفاعل، وإذا كانت الجماعة كبيرة فإن التجانس سوف يكون صعبا أو حتى لا يمكننا تأسيسه، وحتى القائد ذو المؤهلات العالية ربما يواجه مشاكل في مراقبة التفاعل وضبط الجماعة، فبالنسبة للجماعة التي يزيد عدد أفرادها عن 16 فإنه من الواجب أن يكون هناك قائدين على الأقل.

اعتبارات عملية لتشكيل الجماعة

مكونات الجماعة

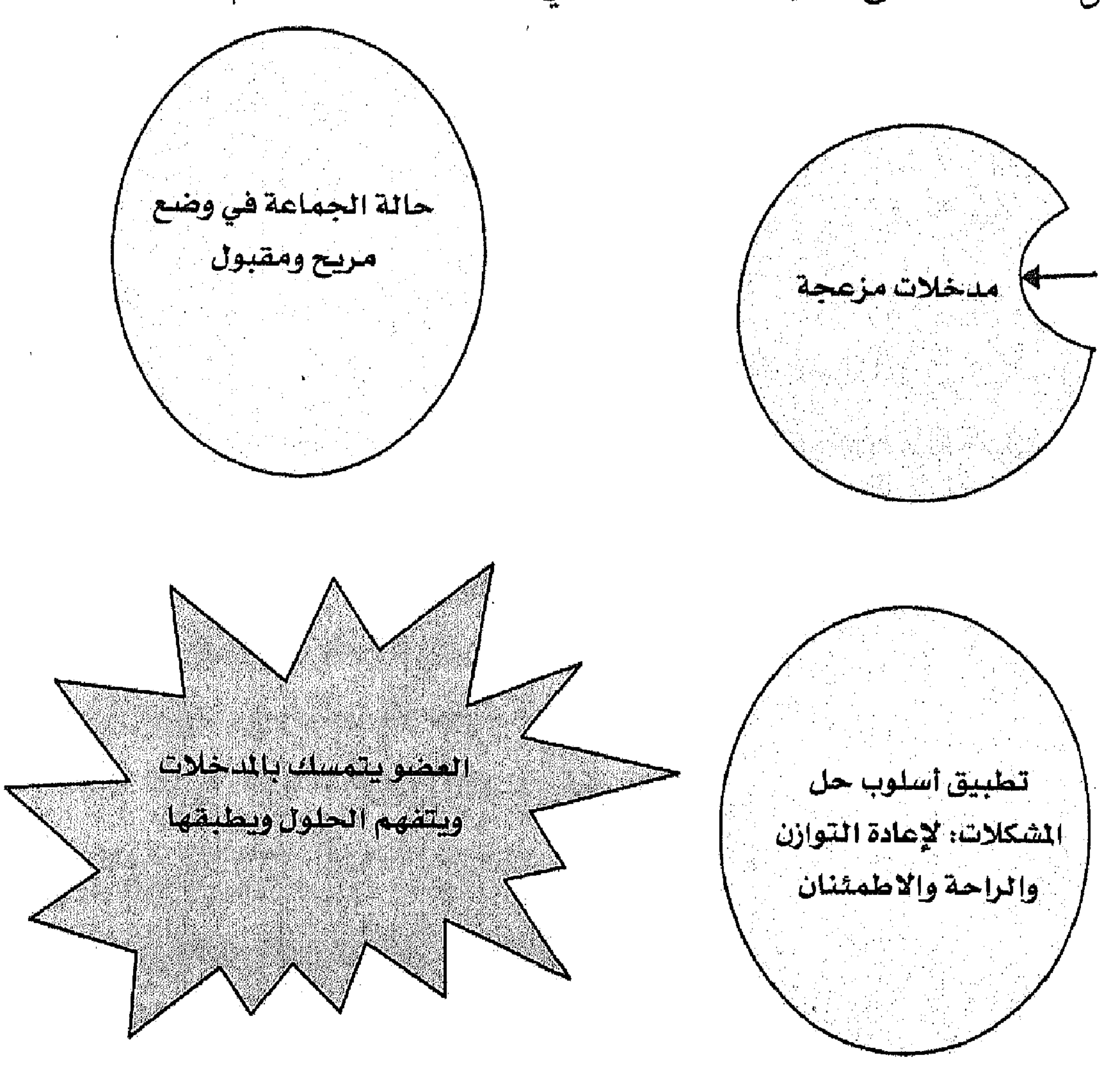
يعتمد مكون الجماعة على نوع الجماعة نفسها، والحل الذي يكمن لمشكلة التجانس مقابل عدم التجانس هو في إيجاد الأهداف المشتركة والخاصة للأعضاء. إن بإمكان القائد التركيز على مشكلات محددة تحدد ملامح وخصائص مرحلة فترة التطور، مثل الوحدة والانعزال وانعدام المعنى والرفض والخرف وما إلي ذلك. إن تشابه الأعضاء يمكن أن يقود إلي درجة عالية من التجانس والذي يقود بدوره أيضا إلي انفتاح عميق وكشف كبير عن مشكلات الحياة وأزماتها. وبإمكان الأعضاء أن يعبروا عن مشاعرهم التي احتفظوا بها لأنفسهم لفترة طويلة، ومن الأمثلة على الجماعات المتجانسة: الأشخاص الكحوليين، والآباء، الوحيدون بدون شريك، وجماعات تخفيف الوزن.

إن من المهم على قائد الجماعة أن يكون قادرا على تعريف مشاعر الأعضاء ووحدتهم ومخاوفهم ومشاعر القلق لديهم، فعندما توجد مشكلة محددة فإن ذلك سوف يساعد الجماعة على التجانس.

الجماعة كنظام

إن التجانس والثقة هما مؤشران عن النضج الذي يعرف النظام، والنظام هو عبارة عن الأهداف المتفق عليها معاً مع أعضاء الجماعة مع طبيعة العلاقة التي

يتفاعلون بها معاً لتحقيق هذه الأهداف. ولكن أكثر وضوحا فإن المجموعة الصغيرة تُظهر نظاماً منفتحاً لأنها لا تؤدي إلى الجمود أو الحالة من الركود، بل أنها تساعد بشكل فعال في عدم التحرك نحو هذه الحالة من الرتابة والملل وعدم المخاطرة أو التطوير. فعندما يحدث أي تغيير سلوكي لدى أعضاء الجماعة فإن هذا التغيير سوف يؤثر على كل شخص في الجماعة وبالتالي على الجماعة ككل. ويمثل الشكل (5) مثال على الآلية والعمليات التي تشير إلى طبيعة نظام الجماعة.

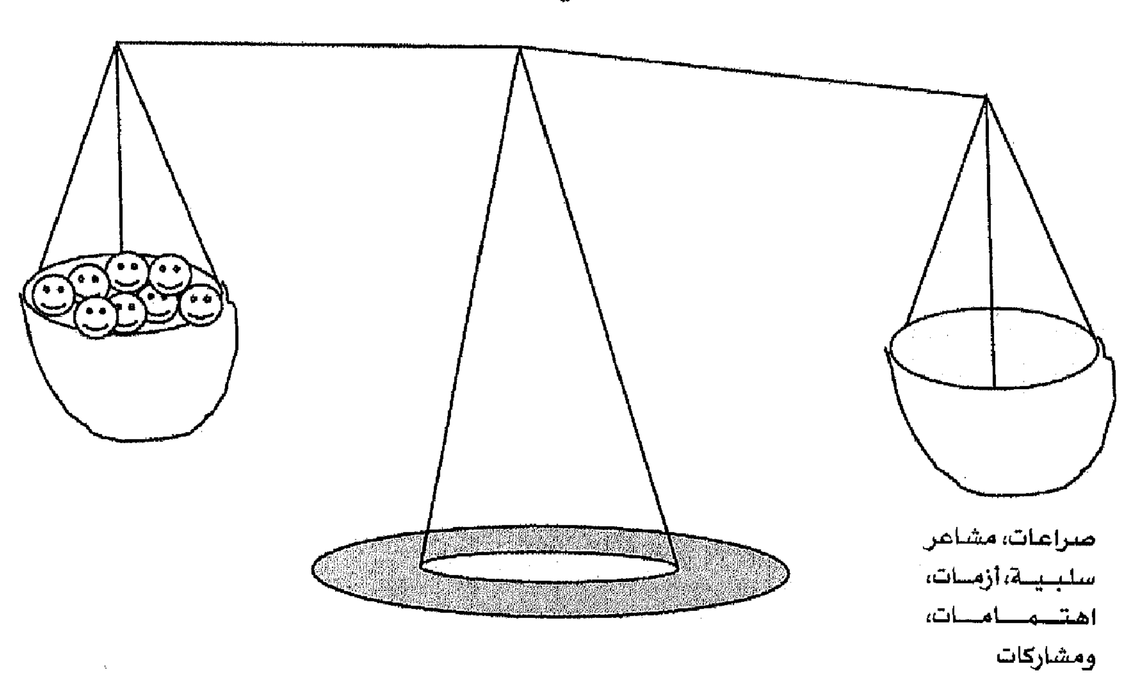


الشكل (5) الحفاظ على الركود والراحة لدى أعضاء الجماعة

يمثل الشكل السابق مراحل تطور العمل الجمعي فعندما تكون الجماعة في هدوء وراحة. ثم يقول شخص: بأنني أشعر بالحزن، فإن الأعضاء سوف ينشطون بالحال للتعامل مع هذا الموقف، فربما يحاولون اكتشاف لماذا يشعر العضو بعدم الراحة والحزن. وعلى الأغلب فإنهم سوف يوفرون له النصيحة

وما يجب علية أن يفعله للتغلب على هذا الحزن. بعد ذلك فإن العضو سوف يحاول طرح المزيد من الأسئلة مثل: هل هذه المناقشة مساعدة وفيها الفائدة. وهل تشعر أشعر أفضل الآن؟ وهذا يظهر حاجة الجماعة للشعور بأن العضو لم يعد يشعر بالحزن كثيراً وأنهم بما فيهم العضو المضطرب قد عادوا إلى حالة الهدوء والراحة. وتظهر هذه الحالة عندما يشعر العضو بالاسترخاء، بحيث يصبح الفرد هادئاً ومرتاحا جسدياً.

إن هذه النزعة نحو الهدوء والراحة والاطمئنان والتوازن، يمكن أيضاً أن تلاحظ في موقف تكون فيها الجماعة مرتاحة ولكن فجأة يظهر شخص يقول: أنا كنت غائباً ولا أعرف ما قاله جون عني. إن هذا التدخل ربما يعود بالجماعة إلى حالة عدم الراحة. التي لا تقتصر فقط على المشاعر السلبية وإنما تقود أيضاً إلى المواقف الحادة، وفي هذا الموقف فإن الجماعة سوف تحاول استعادة توازنها الانفعالي للحد من السلوك الاحتكاري والعدواني الذي مارسه أحد الأعضاء عن جون، وهذا ما يوضحه الشكل (6) الذي يفسر آلية التغلب على الموضوعات والخلافات التي ربما تحصل بين الأعضاء.



الشكل (6) يحاول الأعضاء استعادة التوازن الانفعالي لهم.

وبالنظر مرة أخرى للشكل (6) يتضح أن الأعضاء يحاولون أن يسيطروا على الوضع وأن يكون لهم دوراً فاعلاً في استعادة التوازن للجماعة للوصول إلى حالة من الراحة والهدوء وحل المشكلات وإيجاد الحلول والبدائل المنطقية.

حجم الجماعة

ما هو حجم الجماعة المرغوب فيه؟ إن الجواب يعتمد على عدة عوامل:

عمر المسترشدين، وخبرة القائد، ونوع الجماعة، والمشكلات التي سوف يتم مناقشتها. وبناء عليه فإن أعضاء الجماعة في المدرسة الابتدائية للأطفال ربما تكون من 3- 4 أشخاص، بينما جماعة المراهقين ربما تزداد لتصل من 6 إلي 8 أشخاص. أما بالنسبة للراشدين فإن العدد 8 هو مناسب لحجم الجماعة. إن حجم الجماعة هو مهم جدا لإتاحة الفرصة للتفاعل، والحجم الصغير هو مهم أيضا حتى يشعر الأفراد بأنهم في صلب الحدث وعلى تواصل دائم مع الجماعة وقائدها.

عدد الجلسات ومدة كل جلسة

كم يجب على الجماعة أن تلتقي؟ وكم مدة كل جلسة؟ وهل من الممكن أن تلتقي الجماعة مرتين في الأسبوع لمدة ساعة في كل جلسة؟ أو هل ساعة ونصف أو ساعتين ونصف مرة واحدة في الأسبوع هو مقبول؟ إن من الأفضل أن تكون اللقاءات الجمعية متكررة وقصيرة المدى مع الأطفال والمراهقين، حتى تتناسب مع فترة الانتباه لديهم، إذا أخذت الجماعة مكانها في المدرسة فربما تتقاطع اللقاءات الجمعية مع الجدول الدراسي وأوقات الحصص، فبالنسبة لجماعات طلاب الجامعات والكليات فإن ساعتين لكل جلسة إرشاد جمعي هو ربما مناسب وهذه الفترة الزمنية قد تطول أكثر أي لعدد أكبر من الجلسات.

إن بإمكانك أن تختار عدد الجلسات ومدة كل جلسة بما يتناسب مع نوع

القيادة ونوع الجماعة، أما بالنسبة للأعضاء المرضى المقيمين في المستشفي والذين يتسمون بفعالية أقل وهبوط في المزاج، فإن من الأفضل اللقاء بهم يوميا ولمدة 45 دقيقة، وذلك لأن الأعضاء لديهم مشكلات نفسية ربما لا تساعد على جذب انتباههم لفترة زمنية أطول.

أما مع المرضى المقيمين في المستشفيات والذين يتسمون بفعالية أعلى فإن من الأفضل اللقاء بهم عده مرات في الأسبوع على أن يتم جدوله هذه اللقاءات بحيث تصل مدة كله جلسة إلى 90 دقيقة.

مدة الجماعة

ما هي مدة الجماعة؟ وهل من الحكمة تحديد موعد لإنهاء الجماعة؟

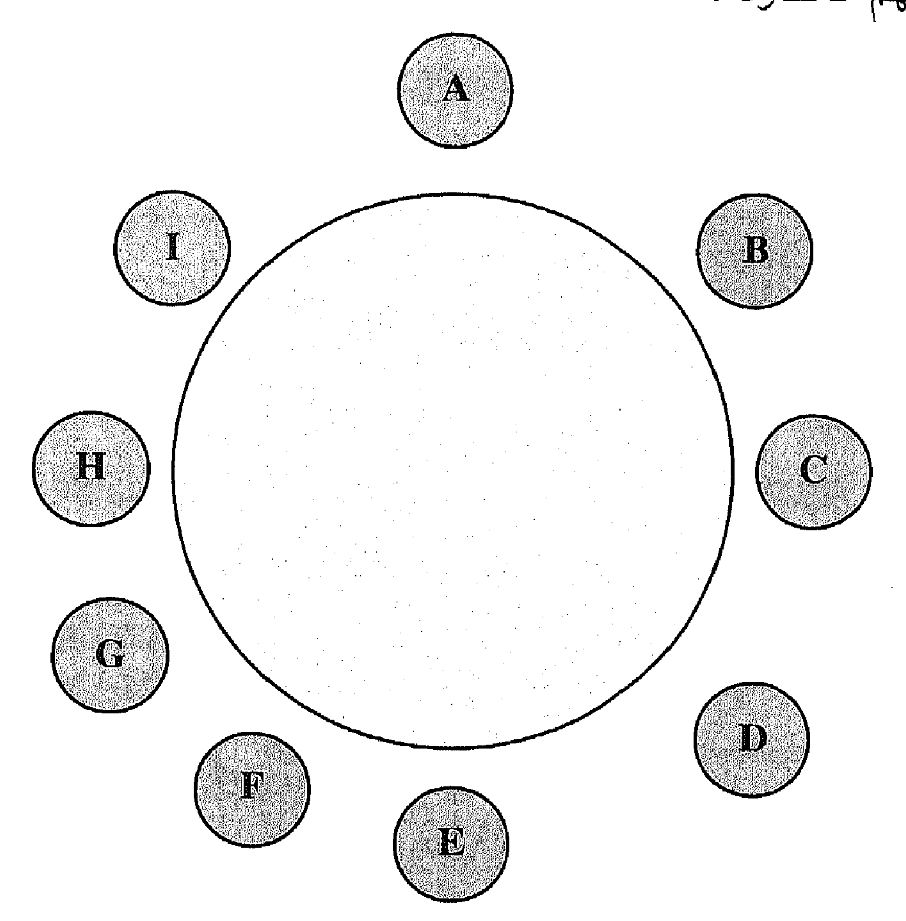
نعتقد كما هو الحال بالنسبة لمعظم الجماعات فإن موعد الإنهاء يجب الإعلان عنه مسبقا بحيث يكون للأعضاء فكرة واضحة عن مدة الجماعة. وبالنسبة لجماعات طلاب الجامعة فمن الأفضل أن تستمر لمدة 15 أسبوعا أي على مدى فصل دراسي كامل، وبالنسبة لطلاب المدرسة الثانوية فإن نفس المدة الزمنية تبدو مثالية أيضا وهذا يساعد على بناء الثقة وضمان فعالية الجماعة وإحداث تغييرات سلوكية لتأخذ مكانها؛ ولا ننصح بالمبالغة في استمرارية الجماعة لأكثر من ذلك.

عندما تقترب الجماعة من النهاية فإن أولئك الذين يرغبون بالمشاركة في جماعة أخرى فإن لهم نفس الخيارات ولهم نفس الفرص، بالطبع هناك بعض الجماعات التي تلتقي لمدة سنوات؛ وهذا النوع من الجماعة يسمح لهم بمناقشة قضايا عميقة جدا ويوفر لهم الدعم والتحدي لتغيير الحياة، وهذه الجماعات المستمرة ربما تعتمد على بعضها أكثر فأكثر مما تبرز الحاجة بأهمية تقييم القائد لانطباعات الأعضاء عن تلك الجماعة وبشكل مستمر.

مكان لقاء الجماعة

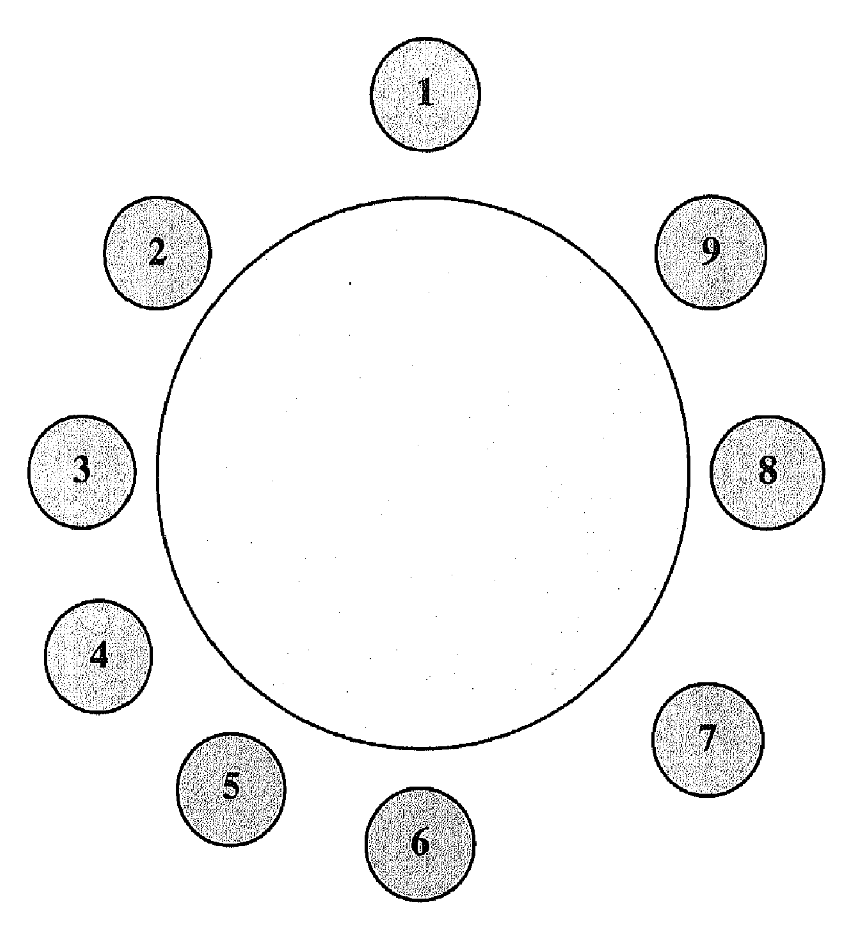
أين يجب أن تلتقي الجماعة؟ إن اللقاء يمكن أن يكون في عدة أماكن،

ولكن الحفاظ على السرية هو الأمر الأهم، يجب أن يشعر الأعضاء بأنهم سوف يتحدثون دون أن يسمعهم أحد خصوصا في الغرف المجاورة. وتفشل بعض الجماعات في إيجاد البيئة المناسبة للمكان الذي يفترض أن يلتقوا به ونحن نفضل الغرفة أو المكان الذي يساعد على تنظيم الجلسة بطريقة مريحة مع وجود كراسي متحركة، ونفضل الجلسة التي تساعد الأعضاء لأن يجلسوا بشكل دائري هذه الهيئة التي تعطي المشاركين فرصة رؤية بعضهم البعض بشكل كافي وحر وتعطيهم إمكانية الحركة إذا أراد الشخص أن يقوم بسلوك عفوي كتواصل جسدي مع الآخرين. ويجب على القائد أن يبذل كل جهده كي يجلس الأعضاء بشكل دائري كما في الشكل (7) لأن هذه الوضعية تشجع الأعضاء على التواصل وتسهل ملاحظة بعضهم البعض بحيث لا توجد حواجز بينهم كالطاولة.



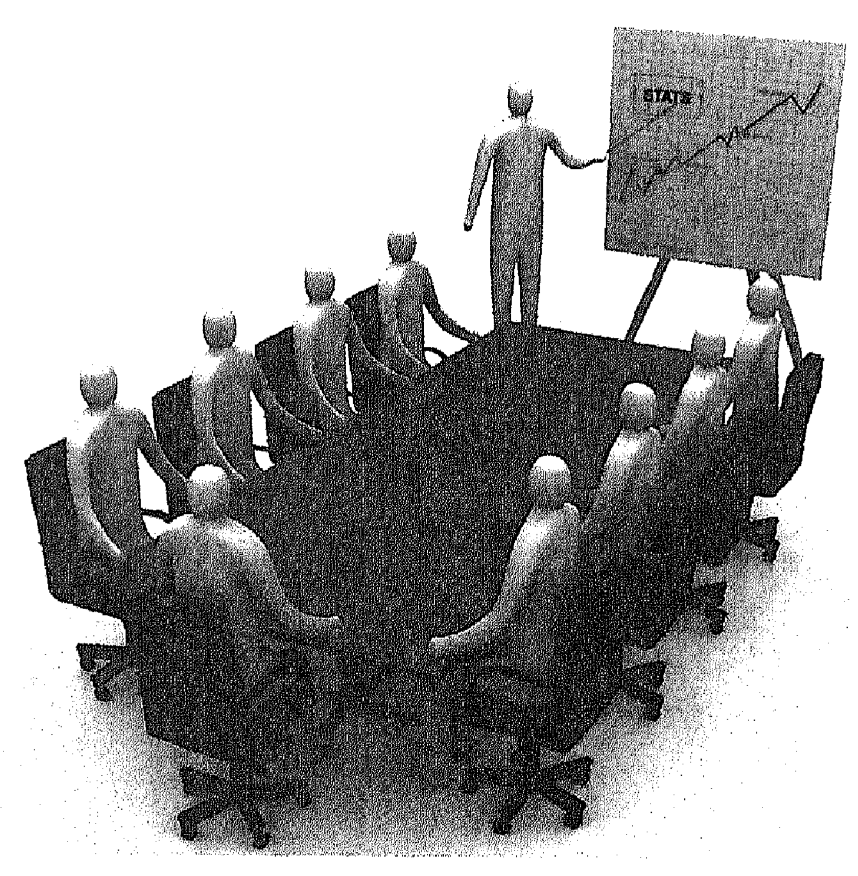
الشكل (7) الجلسة المثالية والتي تسهل عملية التواصل بين الأعضاء

ويمكن للأعضاء الجلوس على المخدات أو البساط أو على الأرض وهذا الوضع من ميزاته انه يقلل من الجوانب الرسمية ويكسر الحواجز بين الأعضاء ويمثل الشكل (8) هيئة الجلسة غير الرسمية والتي لها فائدة إذا كانت بشكل دائري.

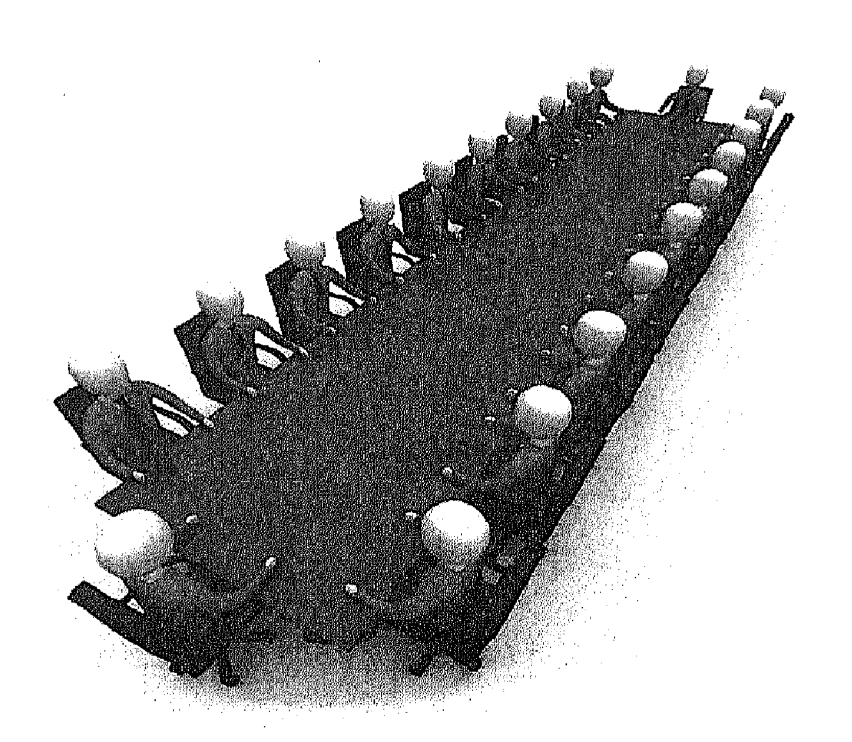


الشكل (8) نمط الجلسة غير الرسمية

أما الجلسات الأخرى وخصوصاً التي تسمح بوجود طاولة مستطيلة بحيث يجلس القائد على طرف الطاولة، فان من سلبيات هذا الوضع انه لا يسمح بالتفاعل بين الأعضاء بل تجعل الأعضاء يركزون على شخص القائد، وكذلك تسمح بوجود جلسات مصغرة ضمن الجلسة الأكبر كان يبدأ بعض الأعضاء بالحديث الجانبي فيما بينهم بعيداً عن القائد والأعضاء الآخرين انظر الشكل (9) والشكل (10).

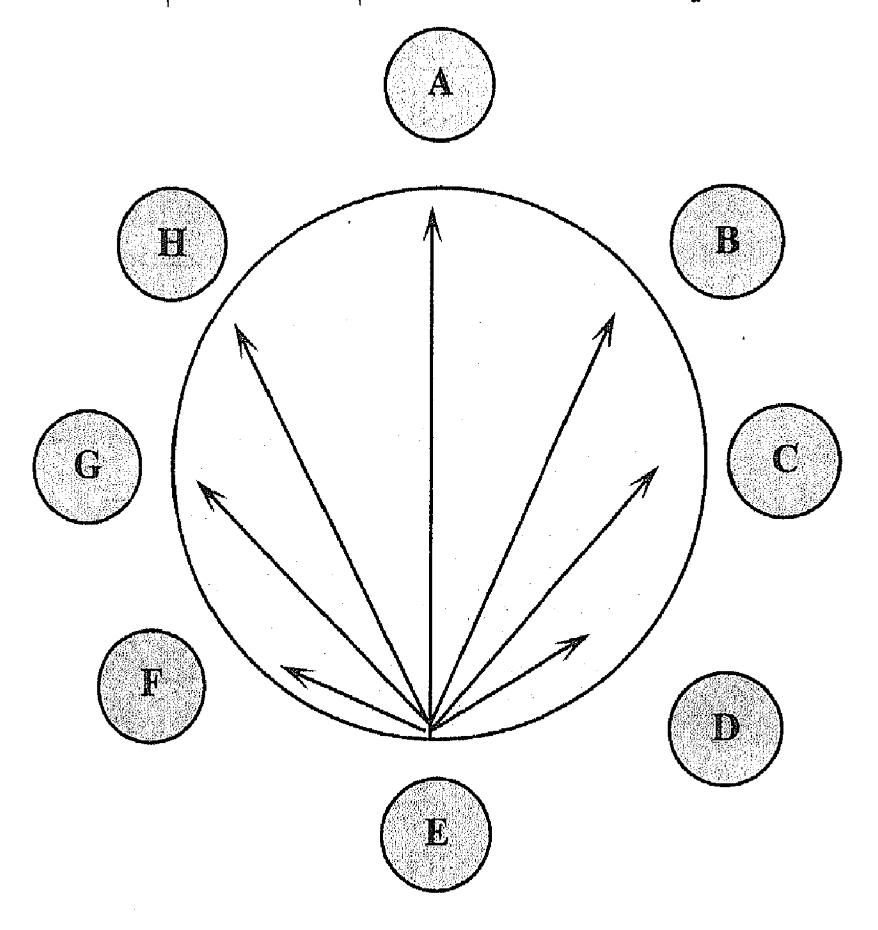


الشكل(9) هيئة الجلسة عندما تكون على طاولة مستطيلة بحيث تسمح للحوارات والانقسامات



الشكل(10) هيئة أخرى لجلسة الإرشاد الجمعي عندما
تكون على طاولة مستطيلة بحيث تسمح للحوارات والانقسامات

أما في الجلسة الدائرية فإن هناك فرصة للتواصل البصري، حيث تسمح الجلسة الدائرية لكل عضو من أعضاء الجماعة أن يرى جميع الأعضاء، كما يوضح الشكل (11) حيث نجد أن العضو (E) يمكنه أن يرى جميع الأعضاء، وكذلك بالنسبة لباقي الأعضاء فإن بامكانهم رؤية بعضهم البعض.



الشكل (11) الجلسة الدائرية المثالية التي تسمح لكل عضو أن يرى جميع الأعضاء الآخرين

إن من الجيد بالنسبة لمساعد القائد أن يجلس مقابل القائد مباشرة وفي هذه الطريقة يمكن ملاحظة الرسائل غير اللفظية ولغة الجسد بشكل أفضل من قبل الاثنين. كما يمكن تجنب الجو الذي يشير إلى نحن وهم (إشارة إلى انقسام الجماعة إلى جزأين).

الأعضاء الطوعيين مقابل الأعضاء غير الطوعيين

بالتأكيد فإن معظمنا يرغب بضم الأعضاء الذين يكون لديهم دافعية ونزعة للتحدي والالتزام بالعمل، وبشكل واقعي فإن بعض الجماعات التي ربما تشكلها هي مكونة من أولئك الأفراد الذين يتم تحويلهم إليك. في مثل هذه الحالات فإن تزويد الأعضاء بمعلومات عن الجماعة وتعليمهم كيفية المشاركة وتوجيههم إلى الإجراءات الأساسية والضرورية للعملية الجمعية هو بلا شكل أمر مفيد للأعضاء كي يعرفوه. ومع أنهم قد لا يعرفون الكثير عن الخيارات المتاحة ولكن بإمكانهم أن يقرروا كيف سيقضون وقتهم في الجماعة، مناقشة الأعضاء بطرق مختلفة يزيد من فرص إعطاء معنى للجماعة وتوضيح أهدافها وغاياتها.

الجماعات المغلقة مقابل الجماعات المفتوحة

تتميز الجماعات المفتوحة بتغيير الأعضاء، حيث تستمر الجماعة باستقبال أعضاء جدد ومغادرة أعضاء قدامى، أما المجموعة المغلقة فتتميز بوقت محدد وأعضاء محددين يتوقع أن يستمروا في الجماعة حتى النهاية بحيث لا يسمح بدخول أعضاء جدد. هل يجب على الجماعة أن تكون مغلقة أم مفتوحة؟

هناك بعض الجوانب الإيجابية لعدم السماح بإضافة أعضاء جدد مقابل عدم السماح للأعضاء القدامى بالمغادرة، ولهذا يمكن أن تساعد على إحداث مزيد من التشابه والانسجام، وبالمقابل فإن عدم التجانس يحدث عندما يتسرب عدد كبير من الأعضاء.

في بعض المواقف مثل مستشفيات الصحة النفسية أو مراكز المعالجة اليومية، فإنه لا يجب على القائد الاختيار بين المجموعة المغلقة أو المفتوحة، لأن أعضاء الجماعة على الأغلب يتغيرون من أسبوع إلى أسبوع وبشكل مستمر بين الجلسات، وإن التجانس بين أعضاء الجماعة يصبح صعب التحقيق، مع أن البعض قد وجد بأن التجانس يمكن أن يكون ممكنا حتى في الحالات التي يتواجد فيها الأعضاء مرة واحدة أو عدد قليل من المرات؛ وقد زودت هذه النتيجة بتفاصيل وإرشادات لجعل الجماعة أكثر تجانسا وذات قيمة،

وبعض الزملاء قاموا بعدة مجموعات مفتوحة وبشكل منتظم في مستشفيات الصحة النفسية، ووجدوا أن الثقة والتجانس قد حصل في معظم هذه الجماعات. عندما يشترك الأعضاء الجدد فإنهم يوافقوا على الحضور على الأقل لـ 6 جلسات والأعضاء الذين يتغيبون عن جلستين فأكثر يجب أن لا يسمح لهم بالاستمرار، وهذا الإجراء ربما يزيد من فرص الاستمرارية ونجاح الجماعة وفاعليتها (Yalom، 1983).

تقييم عمل الجماعة

إذا عملت في جماعة تابعة لمؤسسة حكومية فربما يطلب منك أن تظهر فعالية منهجك العلاجي ومع أنه من الضروري في معظم الحالات أن يكون هناك جزء خاص يتعلق بتوضيح الإجراءات التقييمية ومعرفة إلى أي درجة استفاد الأعضاء من خبرات الجماعة، فإن مثل هذا التقييم يمكن أيضا أن يساعد على تنمية وتطوير مهارات القيادة عند القائد.

ليس هناك حاجة لأن تشعر بالرعب والتهديد بفكرة عدم وجود تعاون بين الأعضاء في مجموعتك. ومن الطرق البديلة والتقليدية والعلمية هو التقييم من خلال إجراءات البحث والتي تهدف إلى الحصول على بيانات يمكن أن تكون مفيدة في إجراء تحسينات لبناء الجماعة. وتستخدم مقاييس معينة لتحديد درجة استجابة الأعضاء للتغيرات التي حصلت في مشاعرهم واتجاهاتهم وسلوكياتهم. ومن الممكن تطوير أدواتك الخاصة لتقييم درجة تحقيق الأعضاء للأهداف. وتساعد أدوات التقييم على معرفة درجة التغيير لدى كل الأعضاء المشاركين في الجماعة مما يساعد على زيادة مستوى الوعي الذاتي وخفض القلق وتحسين العلاقات الشخصية. وتتوفر هذه المقاييس بكثرة ضمن خصائص سيكومترية معتمدة ومقننة على البيئة المحلية، ويمكنك أيضا تبني مقاييس مناسبة عند الحاجة.

فوائد لقاء ما قبل الجماعة

لقد اقترحنا مبكرا بأن اللقاء المبدئي لكل أولئك الذين يفكرون في الانضمام للجماعة هو متابعة جيدة للكشف والمقابلات الموجهة كما هو الحال بالنسبة للفائدة التي يحصل عليها الأفراد عندما تتم مقابلتهم بشكل فردي، ونعتقد أن جلسات ما قبل الجماعة التي تزود للأعضاء هي طريقة ممتازة لتهيئتهم والحصول منهم على الموافقة على انفراد. وتزود هذه الجلسة أيضا الأعضاء ببيانات إضافية ليقرروا فيما إذا كانوا على استعداد لإلزام أنفسهم بتنفيذ ما يتوقع منهم.

في هذه المرحلة الأساسية فإن بإمكان القائد اكتشاف توقعات الأعضاء وتوضيح الأهداف المتوقعة من الجماعة ومناقشة التفاصيل الإجرائية وتزويدهم ببعض المعلومات عن العملية الجمعية ويجيب عن أسئلة الأعضاء. إن بناء الجماعة يشمل إجراءات محددة ومعايير يجب أن يتم الانتهاء منها مبكرا. وبعض هذه الموضوعات يجب الانتهاء منها خلال الجلسة الابتدائية الفردية ولكن الاستمرارية يجب أن تركز على الجلسة الأولى.

بعض القضايا الإجرائية تحتاج أيضا إلى مزيد من التوضيح في الجلسة الابتدائية، ويجب على المرشدين إما أن يؤسسوا قواعد مسبقة ومحددة مسبقا؛ أو أن يتم تأسيسها بالتعاون مع الأعضاء.

الأهداف والمعايير

يوضح الجدول (1) أمثلة لحاجات الفرد ونوع الجماعة التي يمكن أن يحقق حاجاته من خلالها، وما هي الأهداف الفردية ذات العلاقة بتلك الحاجة، ونأمل أن يساعد هذا الجدول في توضيح الاختلافات بين حاجات الأفراد وأهدافهم.

الحاجة	الجماعة المقترحة	الهدف
علاقة صداقة	مجموعة علاقة صداقة	بناء علاقة صداقة
الحب وبناء علاقة الزوجية	مجموعة إرشاد أسري	دعم عاطفي والبحث عن زوجة
التحصيل	مجموعات مهنية	المعرفة والترقية
المعرفة	مجموعات تعليمية	الحصول على شهادات تعليمية أو تدريبية أو دراسية
المعرفة (الثقافة العامة)	المجموعات السياسية	مكاتب انتخاب أو دوائر سياسية
المنافسة	المجموعات الرياضية	الفوز
العدوانية	القوات المسلحة	الدفاع عن الوطن

الجدول (1) العلاقة بين الحاجات وخيارات الجماعة وأهدافها

توضيح توقعات القائد والأعضاء

تعتبر جلسة ما قبل الجماعة الوقت المناسب لتشجيع الأعضاء على أن يعبروا عن توقعاتهم التي يحملونها عن الجماعة، وبشكل خاص يفضل أن نبدأ بالسؤال التالي: ما هي توقعاتكم عن هذه الجماعة؟ ما هي الأفكار التي كنت تعتقد بها وتفكر بها عندما وقعت على طلب الانضمام للجماعة؟

إن مثل هذا الإجراء عادة ما يزودنا بإطار مرجعي نحدد فيه منهجية الأعضاء وتصرفاتهم المتوقعة في الجماعة ويعرفنا بحاجاتهم وإمكانياتهم وفرص نجاحهم.

كما يمكننا أن نشارك توقعاتنا من خلال إعطاء الأعضاء فكرة عن تصميم الجماعة وما نأمل تحقيقه وما نتوقعه من الأعضاء والقائد أثناء العملية الجمعية. إن هذا الوقت هو المناسب للقائد لإعادة التركيز وتوضيح رؤيته بشأن المسؤوليات التي تقع على عاتق القائد، وأيضا مناقشة حقوق ومسؤوليات الأعضاء، يمكن للقادة شرح الخدمات التي يمكنهم أو لا يمكنهم تزويد

الأعضاء بها، وذلك بأسلوب منطقي ومقنع وعقلاني. مثال ذلك الاستشارات الخاصة أو جلسات المتابعة.

الاتفاق على قواعد ولوائح الجماعة

تعتبر جلسة ما قبل الجماعة مكانا مناسبا لتأسيس بعض الإجراءات التي ربما تسهل العملية الجمعية، بعض القادة يفضلون تقديم سياساتهم وإجراءاتهم الخاصة بطريقة غير سلطوية بينما يسعى طرف آخر أن يعطي مسؤولية أكبر على أعضاء الجماعة لسن الإجراءات والقوانين التي يمكن أن تساعدهم في الوصول إلى النهايات المرجوة. وبغض النظر عن المنهج المتبع فإن مناقشة القواعد الأساسية هو أمر ضروري ومهم، وقد حدد الميثاق الأخلاقي للعاملين في مجال الإرشاد الجمعي الإرشادات التالية والتي يمكن أن تساعد قادة الجماعة في تأسيس الحد الأدنى من القواعد والمعايير الأخلاقية؛ وبعض هذه المعايير تظهر من خلال الأمثلة التالية والتي يجب على القائد أن يلتزم بها من خلال القيام بما يلي:

1. عدم قبول شرب الكحول أو تناول المخدرات خلال جلسات الإرشاد الجمعي.
2. أن يحمي الأعضاء من خلال تعريف وسائل ومعاني السرية وأهميتها والصعوبات التي تعترضها.
3. أن يُعلم الأعضاء بأن المشاركة هي طوعية وأن بإمكانهم الخروج من الجماعة في أي وقت.
4. أن يحمي حقوق الأعضاء ضد أي تهديد جسمي أو مواقف مرعبة يمكن أن يتعرضوا لها تحت ضغط الأقران.
5. أن يناقش مع الأعضاء مخاطر الانضمام والمشاركة مع الجماعة خصوصا ما يتعلق بتغييرات الحياة، وأن يساعد الأعضاء لاكتشاف استعداداتهم لمواجهة تلك المخاطر.

كما لاحظنا فإن السرية أمر وقضية ملحة ومهمة ويجب أن تناقش هذه القضية خلال المقابلة الفردية إذن فلأنها مهمة جدا لفعالية الجماعة لا يمكنك إلا أن تركز عليها كثيرا. ففي جلسة ما قبل الجماعة فإن من الأفضل توضيح السرية وما هي المحددات والقصور التي تحيط بها.

اعتمادا على هذا النوع من الجماعة فربما لا يضمن القادة أن كل الأعضاء سوف يحافظون على سرية الجماعة. وتظهر محددات السرية بشكل كبير عند الأطفال والمراهقين وجماعات الأحداث والمجموعات غير الطوعيين مثل المجرمين، وأيضا الذين يعانون من اضطرابات أخلاقية وجنسية وكذلك مجموعات المرضى النفسيين في المستشفيات والعيادات، ويجب إخبارهم بنوع المعلومات التي ربما يتم تسجيلها وبأي وسيلة ومن له الحق في الوصول لهذه المعلومات، ومن الضروري على قائد الجماعة أن يكون واضحا ومنفتحا للأشياء التي يمكن أن يعد بها الآخرين ويحققها؛ مقابل الأشياء التي لا يمكنه تحقيقها. هذا النوع من القادة هو الأمين على سرية الجماعة وهو الذي سيمضي بثقة نحو تأسيس جماعة فعالة.

بالإضافة إلى القواعد التي تم ذكرها، فإن هناك قضايا يجب مناقشتها في الجماعة خلال الجلسة الأولى، وهذه القضايا تشمل سياسات الحضور، والتدخين، والأكل خلال الجلسات، وحضور الأصدقاء إلى الجلسات وإخطار الآباء بالمعلومات وحقوق الأعضاء ومسؤولياتهم. ربما لا تكون قادرا على مناقشة كل السياسات والقواعد واللوائح التي ترى بأنها ضرورية لزيادة فعالية الجماعة في جلسة أو جلستين، ولكن على الأقل يجب أن يكون لديك معرفة وموقف خاص تحتاج إليه في الوقت المناسب وعندما تظهر هناك بعض السلوكيات المخالفة والتي تحتاج إلى ضبط.

اكتشاف إيجابيات ومحددات الجماعة

إننا نسلط الضوء بشكل جيد على جلسة ما قبل الجماعة ونعطيها الوقت الكافي وذلك لمناقشة كل من إيجابيات ومحددات الجماعة العلاجية.

الإيجابيات:

للمجموعة العلاجية إيجابيات مهمة خلال المراحل العلاجية وفيما يلي القليل من الإيجابيات لقيمة العمل الجمعي وهي:

1. يتمكن المشاركون من اكتشاف نمط علاقتهم مع الآخرين ويتعلموا مهارات اجتماعية فعالة.
2. يوفر الموقف الجمعي دعم وتشجيع لتعلم سلوكيات جديدة، ويمكن أن يحاول الأعضاء تجريب سلوكيات جديدة ويقرروا فيما إذا أرادوا تطبيق هذه السلوكيات في حياتهم بشكل عام.
3. هناك إعادة خلق وتوجيه وبشكل يومي لكل جوانب الحياة عند الأعضاء، بما في ذلك الاهتمامات والحالة الاجتماعية والاقتصادية ونوع المشكلات، وعندما يحدث هذا فإن من المفيد لدى العضو أن يواجه مدى واسع من المسؤوليات وأن يتلقى المزيد من التغذية الراجعة، ويمكن أن يصبح أكثر ثراء وغنى وتنوعا وذلك من يوم إلى يوم، فالتنوع هو مصدر لمزيد من الثقة والتعلم والانفتاح على الخبرات.
4. ومن العوامل المهمة التي تسهل النمو الشخصي والتي يفضل دائما مناقشتها في الجماعة هو أن هناك فرصة للأعضاء لتعلم أشياء عن أنفسهم من خلال خبرات وتجارب الآخرين، وذلك بالإطلاع على تجارب المسترشدين الانفعالية بالإضافة إلى تلقي الدعم والعناية والتشجيع وكشف الذات ذو المعنى، وتحديد صعوبات الآخرين ومشكلاتهم.

المحددات:

فيما يلي بعض المحددات التي تؤثر على فعالية الجماعة العلاجية:

1. تسبب الجماعة ضغطا على الأفراد نحو الامتثال لمعايير الجماعة وتوقعاتهم.
2. يصبح بعض الأشخاص في الجماعة مدمنين على الجماعات ويجعلون من الجماعات خبرة ذاتية بحد ذاتها، بدلا من استخدام الجماعة كمختبر للتعلم الإنساني ومكان يمكن أن يتعلموا فيه سلوكيات تسهل حياتهم اليومية.

3. ليس كل الأفراد مناسبين للعمل الجمعي، فالفكرة التي تقول أن الجماعات هي لكل الأفراد هي في الحقيقة تسبب ألما للبعض، فالبعض قد يكون عدواني جدا أو شكاك أو يصعب عليه الاستفادة من خبرات الجماعة لأنه متمركز حول ذاته. والبعض الآخر متذمرين نفسياً لأنهم قد شاركوا في بعض البرامج الفاشلة. قبل أن يُقبل أي شخص الانضمام للجماعة فهو بحاجة إلى استيضاح عن كافة العوامل حول تلك الجماعة وذلك لتحقيق الفائدة المرجوة.

4. بعض الأفراد يجعل من الجماعة مكانا للتعبير عن تعاسته والحصول على تعزيز لروحه المحروقة؛ ولسوء الحظ فإن البعض الآخر يستخدم الجماعة كنموذج للتعبير عن محنه على أمل أن يتفهم الآخرون تلك المحن ويتقبلونها ولا يحاولون القيام بجهد ضروري يتضمن التغيير في حياتهم.

التعامل مع سوء الفهم

تحتاج بعض الخرافات عن الإرشاد الجمعي لأن تناقش خلال لقاءات الجماعة؛ وهذه الخرافات تتعلق بأهداف ووظائف الجماعة والتي ربما تقلل من قيمة إيجابيات وحسنات الجماعة، وفيما يلي بعض الخرافات والحقائق المناقضة لها:

1. إن الجماعة هي المكان لإثارة الانفعالات: يحتاج المشاركون لأن يكونوا على وعي بأن الانفعال العالي ربما يتغير ويصبح انفعالا هادئ عندما يسيطر على صعوباتهم التي يواجهونها في الحياة، فعندما يتلقى الأعضاء الدعم والتغذية الراجعة فربما يحصل هناك تغيير نحو الأفضل.

2. إن هدف الجماعة هو أن تترك مشاعرك مغلقة وأن تقدم الاحترام والحب والتقدير للأعضاء الآخرين: إن الانفتاح الأصيل الذي يمكن تحقيقه في الجماعة يمكن أن يؤدي إلى المشاركة في هموم الآخرين وصعوباتهم. وعلى كل حال فإن هدف الجماعة هو ليس تقديم الاحترام والحب للأعضاء الآخرين فقط، بل إن المهم هو الحميمية ذات المعنى المنتج في الجماعة.

3. إن الجماعة هي المكان الذي يبكي فيه الأشخاص ويشعرون بالضعف ومن ثم

لا يستطيعون أن يستعيدوا قواهم من جديد: لقد سمعنا هذا التعبير بشكل كبير وكان سبب من أسباب غياب بعض الأعضاء مما ساهم في إنهاء ومغادرة الجماعة، وأحيانا بسبب المقاومة والدفاعية من الانفتاح على الآخرين. إن هذا الاعتقاد يتعلق بقضايا المواجهة وكبش الفداء ونأمل أن يكون بإمكان الناس تعلم أن سلوك الدفاعية والجمود هو ليس دائما ضروري بل هو وسيلة آمنة لإزالة الأقنعة غير الضرورية التي تفصلهم عن الآخرين.

4. تؤدي الجماعات بالناس لأن يصبحوا أقل سعادة وأكثر تعاسة لأن الجماعة تظهر مشكلاتهم على السطح: إلى حد ما فإن هذه المقولة صحيحة. عندما يواجه الناس الحقائق بشأن حياتهم فإن الألم والصراع ربما هو النتيجة وعلى كل الأحوال فنحن لا نعتقد بأن الناس سوف يثبتون على هذه الحالة من عدم السعادة. فعندما يدرك الشخص هذه الأبعاد عن نفسه أو عن البيئة التي ساهمت في إحداث هذه التعاسة وعدم السعادة؛ فربما يكون بإمكانهم القيام بخطوات جريئة للتغيير، إن الإرشاد الجمعي المستمر أو العلاج الفردي هو مفيد لمساعدة الناس للعمل على صراعاتهم الشخصية التي تظهر على السطح.

5. إن الإرشاد الجمعي هو شكل من أشكال غسل الدماغ: على الرغم من قلة الأشخاص الذين يؤمنون بهذه الفكرة، فإن الأعضاء الناجحون في الجماعة مطالبين بزيادة النظر على قدراتهم الشخصية والإجابة على مشكلاتهم الحياتية الحاضرة والمستقبلية، فالجماعات هي ليست الأماكن للحصول على النصيحة الرخيصة؛ ونأمل من القادة والأعضاء أن يتمكنوا من تحدي وإعادة اختبار فلسفاتهم الذاتية دون إجبار الآخرين بها.

6. فقط هم الناس المرضى الذين ينضمون للجماعات: هناك سوء فهم بان كل العلاج والإرشاد سواء أكان فردي أو جمعي هو مصمم للأشخاص المرضى النفسيين. صحيح أن بعض الجماعات تهدف إلى مساعدة أفراد مضطربين نفسيا واكتشاف أساليب تخفف عنهم معاناتهم، ولكن هناك

أيضا أشكال أخرى للجماعات لها أهداف نمائية ووقائية، بحيث يتم تطوير هذه الجماعات لمساعدة الناس لإدراك وفهم قدراتهم وإزالة العوائق التي تعترض نموهم الشخصي، فالناس الأصحاء يمكنهم استخدام الجماعة والتعلم منها لرؤية أنفسهم بشكل أكثر أمانا وموضوعية، ولرؤية أنفسهم كما يراهم الآخرون أو من خلال عيون الآخرين. إن هناك مدى واسع من الجماعات التي تركز على استخدام العلاج والإرشاد الجمعي كأساليب وقائية كما هو الحال بالنسبة للأهداف العلاجية.

7. إن الجماعات هي وجه مصطنع وغير حقيقي: البعض ينتقد الجماعات على أنها سياق غير حقيقي ونحن نعتقد بأن المواقف الجمعية يمكن أن تصبح أكثر حقيقة وأكثر جدية من المواقف الحياتية نفسها.

8. يؤدي ضغط الجماعة والقوة التي يمارسها الأعضاء إلى أن يفقد البعض حسهم بهويتهم: مع أن هذه المقولة صحيحة ولكن من جانب آخر معاكس يتمثل في أن للجماعة ضغط يستخدم بطرق بنائية وعلاجية، فبعض أنماط وأشكال الضغط هو ضروري ومهم لتبديد بعض الأفكار الخاطئة والاعتقادات السلبية، فضغط الجماعة يمكن النظر إليه على أنه تحدي للأعضاء لمواجهة الصراعات والعمل على حل المشكلات بطرق حكيمة وبناءة.

قضايا مساعد القائد في مرحلة ما قبل الجماعة

إذا كنت مساعدا لقائد الجماعة فإن القضايا الأساسية في هذه المرحلة المبكرة هو أن القائد ومساعده عليهم نفس المسؤوليات المتساوية في تشكيل الجماعة والاستمرار بها، فكلاهما يحتاجان إلى توضيح أهداف الجماعة وما يأملون تحقيقه في الوقت المناسب، وكيف سيحقق ويواجه أهدافه. إن التعاون والاتفاق بين القائد ومساعده هو أمر ضروري للحصول على بداية جيدة مع الجماعة، وربما تبدأ جهود التعاون عندما يلتقيان لتطوير المشروع الجمعي وبشكل مثالي فإن كلاهما يجب أن يعرض الفئة المستهدفة والمستفيدة من هذا المشروع.

إن على كل من القائد ومساعده أن يعملوا كفريق واحد كالإعلان عن البرنامج الإرشادي وطلب الأعضاء وإجراءات الكشف والتقييم والمقابلات الفردية، أيضا الموافقة على من سيشمله البرنامج ومن لا تنطبق عليه الشروط، والاتفاق على القواعد العامة والسياسات والإجراءات التي ستنظم عمل الجماعة، هذا بالإضافة إلى المشاركة في التمارين العملية التي سوف تطبق على الجماعة.

ليس دائما من الممكن أن يشترك القائد ومساعده في كل المسؤوليات فعلى الرغم من أنه من الأفضل أن يقوما بمقابلة المتقدمين، إلا أن هذا قد يعيق العمل ويؤثر على الأشخاص المتقدمين. ولهذا نقول من الأفضل توزيع المهام ولكن عليهما ما أمكن أن يشتركا في ما هو ضروري ويجب عمله للجماعة. إذا لم يعرف القائد ومساعده بشكل جيد أو إذا لم يكن بينهما حس ومعرفة بقدراتهم ومهنيتهم فربما تكون البداية ضعيفة وغير موفقة؛ ببساطة فالمضي بالجماعة سوف يكون باردا بدون تخطيط مسبق مما يستدعي أحيانا إلى حدوث مشكلات أخرى في المستقبل، وفيما يلي بعض الاقتراحات التي يجب عليهما أخذها بعين الاعتبار في الجلسة التأسيسية:

1. استغلال الوقت الكافي للحصول على المعرفة المتبادلة عن بعضهم البعض من حيث الجوانب الشخصية والمهنية وذلك قبل بداية قيادة الجماعة معا.
2. تحدثا عن توجهاتكما النظرية وكيف ينظر كل منكما إلى الجماعة وما هو نوع الجماعة التي يتميز بها كل منكما، وما هي الطرق التي سيؤثر بها نمط شخصيتك القيادي وإطارك النظري على الجماعة.
3. هل لدى أحد منكما أية اهتمامات أو تحفظات بشأن دور القائد ومساعده، كيف تنظر إلى قدراتك منفصلة لفعالية وإنتاجية الفريق؟ كيف يمكن لاختلاف نمطك القيادي أن يؤثر أو يكمل أو يحسن حقيقة العمل الجمعي.
4. يمكن لكل منكما أن يتحدث عن جوانب القوة والضعف لديه، مع تطبيقات لكيفية أن يؤثر ذلك على قيادة الجماعة معا، ومن خلال هذه

المعرفة فإن بإمكانك السيطرة على بعض المشكلات المحتملة من خلال توزيع الأدوار.

5. على كل منكما العمل معا كفريق وأن تكونا متفقين على الجوانب الأخلاقية للعمل الجمعي.

مع أن هذه الاقتراحات لا تظهر كل الجوانب الممكن مناقشتها بين القائد ومساعده لكي يعرفوا بعضهم بعضا أكثر؛ لذا فإن عليهما أن يزودا بعضهما البعض بمعلومات أكثر وللموضوعات الأكثر أهمية.

كيف تتهيأ وتحضّر للجماعة

لأننا نؤمن بأن الاندماج والحماس والأصالة والعناية والاهتمام هي أمور مهمة لقائد الجماعة، فقد حاولنا أن نكون مهيئين جسميا ونفسيا لكل مجموعة جديدة أو ورشة عمل قدمناها. وقد وجدنا بأنه من أجل تجنب أن يصبح قائد الجماعة مبرمجا أو يبرمج بعض الموضوعات ويقدمها للجماعات فإنه يجب أن يبذل الوقت اللازم دائما من أوقات أيامه الروتينية للتفكير بشأن الجماعة التي سوف يقودها قريبا.

وبغض النظر فيما إذا كانت الجماعة تتضمن ورشة عمل أسبوعية تنتهي بنهاية الأسبوع للتدرب على مهارات الإرشاد والتدريس، أو الإرشاد الزواجي أو إرشاد النمو الشخصي، فقد نظمنا ورتبنا الأمور مسبقا حيث أمضينا ساعات طويلة معا قبل أن نبدأ.

ليس من المهم فقط بالنسبة لنا أن نعكس أهداف وبنية ورشة العمل التي نرغب في تأديتها؛ بل من المهم بالنسبة لنا هو أن نتحدث مع بعضنا البعض وذلك بشأن ما إذا كان هناك مصادر يمكن الاستفادة منها، وهل نشعر جيدا بشكل كافي عن أنفسنا وعن بعضنا البعض. وإذا شعرنا أننا فعلا مستعدين لإدارة الجماعة فإن هناك بعض الأسئلة المهمة التي يجب أن نسأل أنفسنا بها قبل أن نبدأ بجماعة جديدة، وهي:

1. هل أنا حقيقة أنظر وأتطلع لبداية هذه الجماعة؟
2. هل أشعر بالحيوية والنشاط؟
3. إلى أي حد تبدو لدي الفعالية الشخصية؟
4. هل هناك معززات ومكافآت لمشاريعي؟
5. هل هناك صراعات داخلية تؤذيني وتحتاج إلى حل قبل أن أبدأ العمل العلاجي مع الآخرين؟
6. هل يمكنني أن أربط نوعية الحياة التي أعيشها والإرشادات التي سأدرب الآخرين عليها، أو هل أنا غير راضي عن الخيارات التي قمت بها؟
7. هل أنا مستعد أن أعمل لنفسي ما أسعى وأشجع الآخرين للقيام به؟
8. هل أنا قادر على مواجهة أمانتي الشخصية، وأقبل ما أراه وأقوم بعمل قرارات للتغيير وأنفذ هذه القرارات؟

قبل البدء مع معظم الجماعات التي نفذناها مع الراشدين، سألنا الأعضاء أن يكتبوا على ورقة الأبعاد والموضوعات المهمة عن أنفسهم وعن أهدافهم الشخصية التي يرغبون بتحقيقها مع الجماعة، وعن طبيعة آمالهم وطموحاتهم التي يرغبون بمناقشتها في الجماعة. هذا التمرين الكتابي لم يساعد أعضاء الجماعة فقط للحصول على تركيز واضح على الجوانب المهمة التي يرغبون بفهمها وتغييرها، بل أيضا زودتنا بنظرتهم الموضوعية وما يرغبون أن يحققوا لأنفسهم من هذه الجماعة. لم نقّدم على كسر السرية بحيث أخبرنا الجماعة عما كتبوه ولم نقل لقد كتبت في ورقتك كذا وكذا.. وبالمقابل شجعنا الأعضاء على استنباط نوعية العمل الذي يرغبون للقيام به، فقد تحملوا مسؤولية ما تم كتابته.

إن معظمنا يتطلع إلى التعلم في الجلسة التأسيسية ونأمل أن نوجه كل انتباهنا إلى قيادة الجماعة بشكل خلاق وفعال، ولقد وجدنا أن تهيئة أنفسنا يدفع بنا وبأعضاء الجماعة إلى الأمام وإلى الأفضل.

تمارين

أجب على الأسئلة التالية آخذا بعين الاعتبار نوع الجماعة التي سوف تختارها، هل هي جماعة النمو الشخصي أم جماعة إرشادية أم غيرها، ومن هم الفئة المستهدفة هل هم أطفال أم مراهقون أم راشدون، حيث أن الهدف من هذا التمرين هو إعطاء فكرة عن الأسئلة التي تحتاج لأن تسأل نفسك عندما تخطط للجماعة.

1. ما هو دورك في الجماعة؟
2. ما الذي ترغب أن تحصل عليه أنت والجماعة بعد انتهاء البرنامج؟
   حدد موقفك وهدفك بشكل واضح ومحسوس وقابل للقياس.
3. هل بإمكانك أن تقوم باتصال مع أعضاء الجماعة؟ وإذا كان كذلك هل تتوقع أن كل عضو سوف يوافق على أن يوقع على العقد السلوكي؟
4. اذكر القواعد والتعليمات واللوائح التي تشعر بأنها ضرورية للجماعة

5- كيف يمكنك تحديد فيما إذا كانت هذه المهارات ضرورية لقيادة هذا النوع من الجماعة؟

6- ما هو تركيزك على هذه الجماعة؟ هل هي مجموعة تجريبية أم علاجية أم نمائية؟

7- هل ستقبل فقط الأعضاء الطوعيين؟ ولماذا؟.

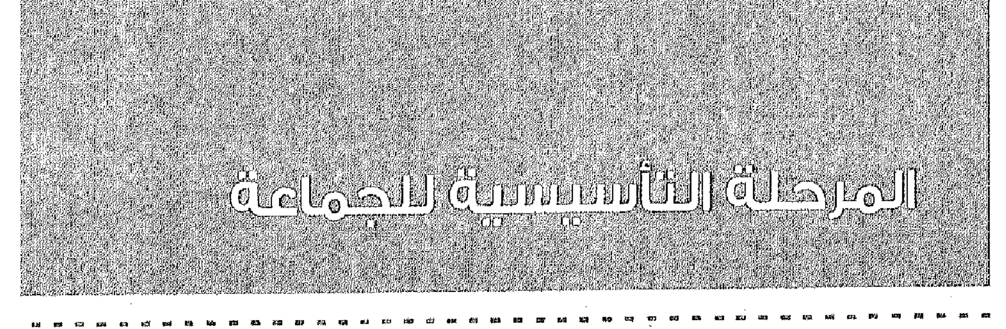
8- ما هي خصائص الأشخاص الذين تتوقع أن يكونوا من ضمن الجماعة؟ وما هي مبررات ذلك؟

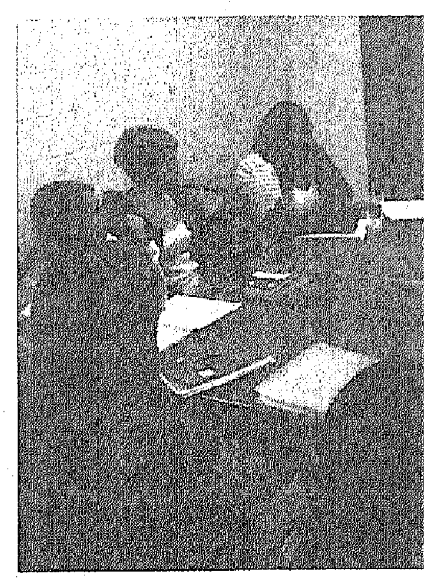
9- ما هي الإجراءات والتكنيكات التي ترغب في استخدامها في الجماعة؟ وهل هذه الإجراءات عملية؟ وهل لها علاقة بأهداف الجماعة؟

10- ما هي طرق التقييم التي ينبغي استخدامها لتحديد مدى فعالية البرنامج وهل أن هذه الإجراءات التقييمية مناسبة لهدف جماعتك؟

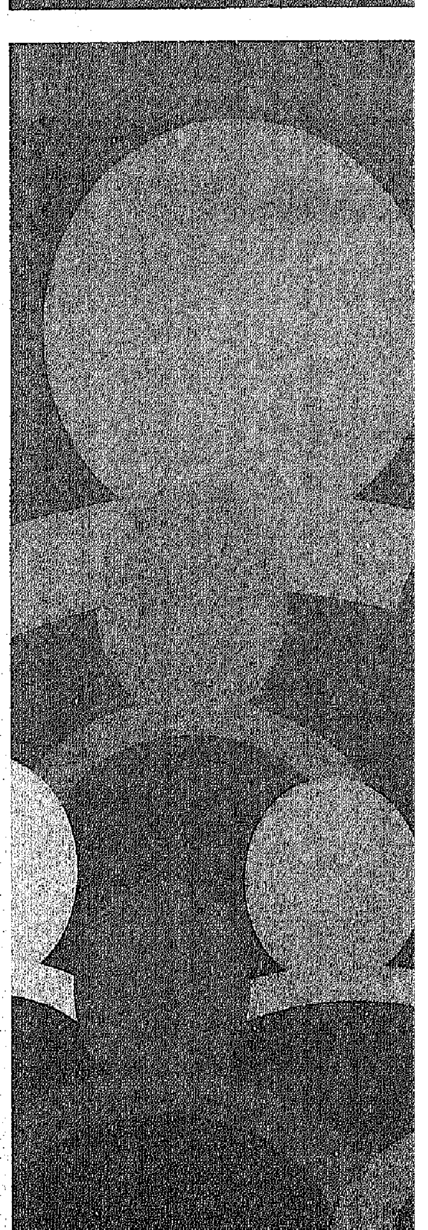
الفصل الرابع

4





تساؤلات مهمة:



1) ما هي أهم الإرشادات التي يجب أن تتوفر لمساعدة الأعضاء للتعليم بشكل أكبر من الجماعة؟
2) ما هي الطرق التي يمكن أن تفكر بها لمساعدة الأعضاء في بناء الثقة بين القائد والأعضاء وبين الأعضاء أنفسهم؟ ما هو الدور الذي يجب أن تقوم به لتأسيس الثقة خلال المرحلة التأسيسية للجماعة؟
3) ما هي الطرق الأساسية لمساعدة الأعضاء في توضيح وتعريف أهدافهم كمشاركين في الجماعة؟
4) إذا حصل والتقيت بمساعد القائد خلال مرحلة مبكرة فما هي المواضيع التي تمت مناقشتها؟
5) ما هي ابرز سلوكيات المقاومة التي يجب التنبؤ بها والسيطرة عليها خلال الجلسات الأوائل؟
6) ما هي معايير الجماعة ولوائحهم وقوانينهم التي يجب الاتفاق عليها؟
7) ما هي الطرق التي تساعد الجماعة على بناء التجانس خلال الجلسات الأوائل من عمر البرنامج؟
8) ما هي الأشياء التي يُنصح التركيز عليها لافتتاح جلسة الإرشاد الجمعي؟
9) ما هي الأفكار التي تساعد على فعالية الجلسة وسريتها وتزيد من مستوى الثقة بين الأعضاء؟
10) إلى أي مدى تعتقد أهمية إنهاء الأعضاء للواجبات البيتية وإلى أي درجة تفترض توزيع المسؤولية بين كل من القائد ومساعده؟



الفصل الرابع

المرحلة التأسيسية للجماعة

مقدمة

في هذا الفصل سوف نصف خصائص الجماعة واستكشاف الموضوعات وتأسيس الأهداف ومناقشة معايير الجماعة وقوانينها وأهمية التجانس بين الأعضاء هذا بالإضافة إلى دور القائد في افتتاح وإغلاق الجلسة وأخيرا مسؤوليات القائد في تزويدهم بتمارين وبنية معرفية تساعد الأعضاء على تحقيق الأهداف.

مساعدة الأعضاء لاكتساب المزيد من خبرات الجماعة

تسهل بعض السلوكيات والاتجاهات تأسيس وبناء الانسجام والإنتاجية للجماعة التي تبحث عن معنى، بحيث تحصل من وراء ذلك على مزيد من التغذية الراجعة والاكتشاف والصدق. لقد بدأنا تعريف الأعضاء وتهيئتهم خلال الجلسة الأولى ووجدنا أن الوقت سانح لأن يُزود الأعضاء بمعلومات عن خبراتهم؛ ونتيجة لذلك وخلال المرحلة التأسيسية لتقييم الجماعة وجدنا بأنه من الممكن أن يستفيدوا من الخبرات بشكل مباشر وأن يطبقوها داخل وخارج الجماعة، وفي ما يلي بعض الإرشادات التي قدمناها على شكل محاضرة في إحدى اللقاءات؛ ذلك أن التدريس هو مجال للنمو الذي تسعى إليه الجماعة وقد أبدى المشاركون رغبة في تعلم وظائف الجماعة، وكيف يكونون مشاركون أكفاء، ونحن نشجعك على توظيف هذه الإرشادات

كمنهج لتهيئة الأعضاء وفيما يلي بعض الاقتراحات التي توجه الأعضاء والتي تم اقتباسها من خلال خبراتنا مع الجماعة.

إرشادات للأعضاء

1) تعلّم أن تساعد في بناء الثقة: غالبا ما ينتظر المشاركين أن يبادر أحد الأشخاص بالمخاطرة وأن يمسك زمام الأمور ويتحدث ليقدم ملمحا للثقة والتعامل، يمكن للأعضاء أن يحسنوا خبرتهم في الجماعة من خلال المساعدة في بناء جو الثقة ?يمكنهم القيام بذلك من خلال التغلب على معوقات الثقة - ويمكن للأعضاء تطوير الثقة والاحترام من خلال المناقشات الابتدائية قبل بداية الجماعة.

2) عبر عن مشاعرك الحالية: هناك أوقات يحتفظ بها الأعضاء بمشاعر الضجر والغضب واليأس والسرية عن الآخرين، إن من المهم جدا أن تتعلق هذه المشاعر بالعملية الجمعية التي تعمل عليها الجماعة فنحن تقول دائما بعض الجمل مثل: إذا شعرت بأنك ترغب في الانسحاب أو بمشاعر سلبية معينة فدع ذلك معلوما ومكشوفا للآخرين وإذا تعرضت لبعض المشاعر السلبية الحادة في هذه الجماعة فلا تحتفظ بهذه المشاعر لنفسك.

3) كن واعيا من سوء استخدام اللغة: لسوء الحظ فان بعض تحركات الجماعة توفر طريقة أخرى للظهور بمظهر كاذب ومصطنع فبعض الناس يتعلم لغة جديدة تبعده عن خبراته وأنماط تصرفاته القديمة. فيبدأ بالتحدث بجمل معينة مثل يمكنني........ أو أرغب........ أحب.......... أو غير ذلك. إننا نشجع الأعضاء على استخدام اللغة الوصفية من خلال طرح أسئلة عليهم تتعلق بمعنى تلك الجمل أو أن نسألهم بأن يوضحوا مشاعرهم التي يرغبون بالتعبير عنها، وبالرجوع إلى سوء استخدام اللغة، فهل يستخدم الأعضاء اللغة للحصول على مزيد من البعد عن الآخرين وعن أنفسهم مثل بعض الجمل: أنا لا أستطيع مقابل أنا لا أريد أو عندما يستخدمون بعض الكلمات مثل: ربما.....، من الممكن.......،

لكن.........، اعتقد .... وهنا نسألهم أن يكونوا واعيين كيف يمكنهم أن يسهموا في إضعاف طاقتهم من خلال اختيار بعض الكلمات، وهذه الحماية تطبق أيضا عند استخدام التعميم مثل: أنتم أو الناس. يمكن لمعظم الأعضاء أن يتحملوا مسؤولية كلامهم بحيث يمكنهم من استعادة طاقتهم التي فقدوها من خلال نماذج التواصل الشخصي مع الآخرين.

4) قرر لنفسك درجة كشف الذات: يعتقد بعض الأعضاء بأنهم إذا كشفوا أكثر عن أنفسهم فإن ذلك أفضل، ويطلب منهم أن لا يفكروا بمدى الحاجة للسرية والثقة، وتعتبر كشف الذات أداة مهمة لأداء العملية الجمعية، ومن حق كل مشارك أن يقرر الأبعاد والموضوعات التي يرغب بالبوح والكشف عنها، وهذا المبدأ لا يمكن أن نركز علية كثيرا في الجماعة. وبالنسبة للفكرة التي تقول بأنه يجب على الشخص أن يخبر كل شيء، هل يؤدي ذلك إلى مزيد من المقاومة عند البعض ويجعلهم مدافعين أكثر عن أنفسهم؟. إن أفضل طريقة للاستفادة من كشف الذات هو أن نعبر عن مشاعرنا الحالية واهتماماتنا الحاضرة مع بعض المخاطرة وكعضو يسعى أن يكون معروفا مع بقية الأعضاء، فإن علية أن يزود الآخرين بفرصة أن يهتموا به وأن يمنحوه مزيدا من التعاطف، وهذا قد يتم في حالة قبل العضو المخاطرة وكشف بعض الشيء عن ذاته.

إن كشف الذات ليس بالعملية التي تؤذي الأفراد أو تجعلهم محط سخرية، بل تساعد الأعضاء على أن يعرفوا الوقت ويتحملوا مسؤولية قراراتهم بشأن المعلومات التي يرغبون بالبوح عنها ومشاركة الآخرين بها.

5) كن مشاركا نشطا وليس ملاحظا: ربما يسأل المشارك السؤال التالي: أنا لست من النوع الثرثار ومن الصعب بالنسبة لي أن أنظّم أفكاري، أو أنني أخاف فيما إذا لم أعبر عن نفسي جيدا لذلك عادة لا أقول أي شيء في الجماعة بل استمع بإنتباة واهتمام للآخرين، وأن أتعلم من الملاحظة.

حقيقة لا أعتقد بأنه يجب علي أن أتحدث كل الوقت في هذه الجلسة لأن ذلك سيكون على حساب بعض الأعضاء، ومع انه يستطيع الإنسان أن يتعلم من خلال الملاحظة وأن يستجيب بإشارات غير لفظية أحيانا، ألا أن تعلمهم سيبقى محدودا مقارنة بما يمكن الحصول علية من خلال مساهمتهم كأعضاء فاعلين، فإذا لم يُقدموا على المساهمة والمشاركة فالآخرين سوف لن يعرفونهم وسوف يشعرون بأنهم مرفوضون وغاضبون ومراقبون من الآخرين. والبعض الآخر يحتفظ بنفسه كملاحظ سلبي ويكرر قوله بأنه: حقيقة أنا لست لديّ مشاكل في حياتي في هذا الوقت لذلك لا يوجد لدي مشاركات في هذه الجماعة، إننا نحاول تعليم هؤلاء الأعضاء مشاركة خبراتهم مع أعضاء الجماعة ما أمكن، وذلك لكي نتيح للآخرين فرصة معرفة كيف يفكرون ويفسرون الرسائل. فالأعضاء الذين يختارون قرار قلة المشاركة بشأن الأحداث التي حصلت في الخارج يمكنهم أن يشاركوا بنشاط وأن يكونوا منفتحين على أعضاء الجماعة. يمكن لقادة الجماعة أن يسهموا في تجانس الجماعة من خلال مساعدة البعض الذين يقولون بأنه لا يوجد لديهم ما يسهمون به من خلال دعوتهم على الأقل للتعليق والمشاركة على ما يقوله الآخرين.

6) توقع بعض الاضطراب في حياتك: يجب على المشاركين في المجموعة الإرشادية أن يكونوا على علم بأن مشاركتهم ربما تعقّد حياتهم لبعض الوقت، وكنتيجة لخبرات الجماعة يسعى بعض الأعضاء لافتراض أن الناس سيكونون قادرون ومتمكنون في حياتهم للقيام ببعض التغيرات المهمة، الأمر الذي قد يسبب الصدمة للبعض الآخر عندما يجد بأن أفكار البعض هي صحيحة ومقبولة مما يزيد من الصعوبات علية كمحاولة لتعديل نمط حياته والقيام بنفس السلوكيات التي يقوم بها الآخرون. إن من المهم على الأعضاء أن يكونوا متهيئين لحقيقة أن ليس كل فرد سوف يحب أو يقبل بعض التغيرات التي يريدون القيام بها. وربما بعض العلاقات الشخصية لا تساعد في اكتساب تلك الأنماط والسلوكيات والأفكار الجديدة.

7) كن على وعي بأنه يجب أن لا تكون مريضا حتى تستفيد من الجماعة: ربما تجد أعضاء يتساءلون عن قيمة الجماعة أو قدرتها في مساعدتهم. بعض الناس يخجلون من المشاركة في البرامج الإرشادية لأنهم يعتقدون بأن الجماعات هي فقط للناس الذين يعانون من مشكلات انفعالية شديدة. ويجب تعليم هؤلاء الأشخاص بأن الإرشاد للجميع وأن بإمكان الجماعات أن توفر فرصة اختبار كيف أن قراراته الماضية أثرت على حياته الحاضرة. ويمكن للجماعة تزويد الأعضاء بالتحدي والدعم الضروري لتقييم توجهات الشخص.

8) توقع اكتشاف جوانب إيجابية عن نفسك: إن الخوف العام بشأن العلاج هو أن يكتشف الشخص كم هو فارغ ويائس وضعيف وغير ذلك، ولكن على غرار ذلك يمكن للأعضاء أن يكتشفوا أنفسهم بسمات إيجابية ومواهب لم يكن ليعرفوها لو لم يشتركوا بالجماعة، فهم لا يناضلوا فقط لخفض الألم والتغلب على المشكلات بل ليحصلوا على مزيد من السعادة والمتعة، وربما يجد المشاركون نقاط قوة حقيقية داخلية لم يكونوا على وعي بها من قبل، مثل حس الفكاهة وربما أحيانا الصوت الجميل أو الشعر أو غير ذلك.

9) استمع بإصغاء واهتمام: يجب على الأعضاء أن يستمعوا بعناية لما يقوله الأعضاء الآخرون عنهم بغض النظر عما يقوله الآخرون سواء أكان مرفوضا أو مقبولا؛ ويجب عليهم أن يستمعوا بدون تمييز وأن يقرروا لأنفسهم ما ينطبق عليهم وما لا ينطبق عليهم.

10) لا تصنف نفسك خلال المرحلة التأسيسية للجماعة: يظهر الأعضاء أنفسهم على بقية الأعضاء اعتمادا على دور كل عضو في الجماعة. فالبعض يقدم نفسه على أنه أم للجماعة أو الحريص على مصلحة الجماعة. إن من المهم لقائد الجماعة أن يذكرهم كيف إن بعض المشاركين يعطون أنفسهم بصمات مثل: القصّاص والمحتكر وصاحب المعرفة

والقهري والمثبط وما إلى ذلك؛ وربما يُظهر الناس سلوكيات تصنفهم بطريقة أو أخرى، وربما تهيئ الفرصة لإحداث صراع ومواجهة مع الآخرين بحيث تصبح صعبة وليس لها فائدة.

بعض الاقتراحات لأعضاء الجماعة

فيما يلي بعض الاقتراحات والتوجيهات التي تساعد على تطور الجماعة في المرحلة التأسيسية:

1) كن على وعي وثقة بأن تقوم بالسلوك والعمل المطلوب منك قبل وبعد الجماعة، وحاول تطوير وظائف بيتيه وتعيينات كطريقة لتنفيذ ما تم تعلمه في الجماعة وممارسته في الحياة اليومية.

2) طوّر مهارات التقييم الذاتي لتقييم تطورك في الجماعة مثال عن بعض الأسئلة التي يمكن أن تسأل نفسك بها: هل ساهمت في عمل الجماعة؟ هل أنا راضٍ لما يحصل في الجلسات الجمعية أم لا؟ وماذا بإمكاني أن أفعل لها؟ هل أوظف في حياتي ما تعلمته في الجماعة؟.

3) ابذل مزيدا من الوقت لتوضيح أهدافك الخاصة من خلال مراجعة القضايا الأساسية التي ترغب في الكشف عنها خلال الجلسات، وهذا يمكن تنفيذه بشكل أفضل من خلال التفكير ببعض التغييرات الممكنة التي نريد أن تقوم بها في حياتك، ومن خلال تقرير ما تتميز به من أهداف للحصول على هذه التغييرات.

4) ركز في الحصول على أفكار ومعلومات شخصية موجهة للآخرين في الجماعة وتجنب إعطاء النصائح أو القيام بالتفسيرات، واسأل أسئلة غير شخصية وبالمقابل أخبر الآخرين عن أحوالهم ودعهم يعرفوا كيف يؤثروا عليك.

5) كن على بينة بأن العمل الحقيقي هو ما يتم القيام به وتطبيقه خارج الجماعة أيضا، وخذ بعين الاعتبار أراء الجماعة، ثم أعطِ بعض الوقت للتفكير بشأن ما تم القيام به وما تم تعلمه.

خصائص الجماعة في المرحلة التأسيسية

أولا: بعض الاهتمامات المبكرة

خلال المرحلة المبكرة للجماعة فإن العملية الرئيسية هي التعارف والاستكشاف، حيث يحصل الأعضاء على معلومات ويتعلموا وظائف ومهام كل من القائد والأعضاء ويطوروا معايير تحكم سلوك الجماعة ويعبروا عن مخاوفهم وآمالهم وطموحاتهم للجماعة، كما يقوم بتوضيح توقعاتهم وتحديد أهدافهم الشخصية وتقرير فيما إذا كانت الجماعة مكان آمن أم لا. وتتميز هذه المرحلة بالأعضاء الذين يعبرون عن مشاعرهم السلبية كما هو الحال بالنسبة للمشاعر الإيجابية، وعلى القائد أن يتعامل مع هذه المشاعر ويحدد درجة الثقة التي يمكن أن تتشكل بين الأعضاء.

من المعلوم أن الجلسات الأساسية يشوبها الكثير من الغموض وعدم الوضوح. ويحاول الأعضاء إظهار أنفسهم في البداية بشكل يساعد على قبولهم من الطرف الآخر ولهذا نجدهم مهتمين بالإجابة عن الأسئلة التالية:

1) هل سأكون مقبولا أو مرفوضا في هذه الجماعة؟

2) هل يمكنني حقيقة قول ما أشعر به؟ وأن أحاسب على الكلمات بحرص وعناية.

3) هل يمكن لهذه الجماعة أن تختلف عن المواقف الحياتية الأخرى التي أمر بها من حيث أسلوب التعامل والتفاعل والنقاش؟

4) هل أنا أشبه أحد الأشخاص في هذه الجماعة؟

5) هل سأشعر بالضغط؟ وهل سيتم دفعي بقوة للمشاركة والإنجاز؟

6) ماذا ستشبه هذه الجلسات؟

7) ما هي المخاطر التي يمكن أن تحصل هنا في الجماعة؟

لأن معظم الأعضاء مهتمين بشأن المعايير ويتوقعون مواقف معينة لسلوك

الجماعة، فإن هناك لحظات من الصمت وعدم المشاركة ربما تظهر بين الأعضاء، وربما يسعى البعض إلى المشاركة الفاعلة وتسيير الأمور وعدم الصبر، ويشعرون بأنهم كالطائرة على مدرج المطار وهي جاهزة للإقلاع، فإذا لم يزود القائد الأعضاء بمزيد من التعليمات فإن مستوى القلق سيكون عاليا لأن الغموض سيكون محور كل موقف.

وإذا كانت هناك مشكلة لأحد الأشخاص المتطوعين تتمثل في ضعف المشاركة، فإن فرص توجيه هذا العضو إلى حل المشكلات بدلا من تشجيعه على التعبير الحر والنضال لحل المشكلات غير حقيقية ولا تنطبق عليه سيكون صعبا، بعض الأعضاء يميلون إلى توفير اقتراحات لأنهم يعتبرونها نصائح مهمة، وهذا قد يوحي للبعض بأنه تقدم إلا أن بعض المشاركين ربما يشعر بالتعب والملل من وجود حلول جاهزة تقدم بعد عرض كل مشكلة، وبطبيعة الحال ربما تظهر المشاعر السلبية على السطح بعدة أشكال ومواقف، كالغضب عند فقدان التوجه، أو أحيانا تظهر المشاعر السلبية بتبديد الوقت. أو عندما يصبح هناك فوضى والكل يتكلم بينما نجد البعض الآخر لا يتحدث بشيء، أو ربما يُظهر البعض السلوكيات العدوانية. وفيما يتعلق بالمشاعر السلبية فإن على القائد أن يكون حساسا لردود الفعل هذه بحيث يشجع الأعضاء بأن يعبروا عن أنفسهم بكل انفتاح. وإذا استجاب القائد بدفاعية وقطع استرسال المسترشد وكشفه عن مشاعره السلبية؛ وبالتالي برز معيار واحد هو التعبير عن المشاعر الإيجابية فقط ومن غير المقبول التعبير عن المشاعر السلبية، فإن النتيجة ستكون ضياع الثقة وعدم قدرة القائد في التعامل مع المشاعر السلبية والتعبير عن الذات. وربما يقول العضو لنفسه بعض الشيء مثل: سوف أحصل على فرصه وأقول ما أفكر به ومن ثم سأرى استجابة القائد والآخرين، لذلك فإن كانوا مستعدين للاستماع لما لا أحبه فربما يمكنني الوثوق بهم عندما أتحدث عن مشاعر ذاتية أكثر عمقا.

ثانيا: المقاومة

خلال المرحلة التأسيسية للجماعة فمن المحتمل أن يُظهر الأعضاء بعض أنماط سلوك المقاومة ففي بعض الحالات نجد أن بعض المشاركين لديهم درجة عالية من الشك بقائد الجماعة والخوف من التأثير على أفكاره والدخول في أعماقه، وربما يشك المشاركون بأن الإرشاد الجمعي يمكن أن يكون له قيمة حقيقية لمساعدة الأشخاص على حل مشكلاتهم، والبعض الآخر قد يعتقد بأن له الحرية بأن يتحدث ما يشاء وعن كل ما يريد، ولذلك تجدهم يجلسون منتظرين ويتوقعون بأن يكونوا في محاضرة يعبرون فيها عما يشاءون.

يحتاج القادة لأن يكونوا على وعي بالعوامل الثقافية وتأثيرها على استعداد الشخص في الجماعة، فربما يُظهر الأعضاء مقاومة عندما يظهرون حقيقة خلفيتهم الثقافية أو عندما يتحدثون عن أخبارهم وخبراتهم الخاصة مثل خبراتهم الجنسية ومشكلاتهم العائلية وقناعاتهم الدينية. يمكن لقائد الجماعة أن يساعد الأعضاء أن يصبحوا على وعي بإطارهم الثقافي وبنفس الوقت احترامهم وتحديهم بتعديل تلك القيم من خلال السماح لهم بالتعبير عن قضاياهم الشخصية، ومن الوظائف المهمة لقائد الجماعة هو مساعدة الأعضاء في فهم كيف أن بعض أنماط المقاومة لكشف الذات تتعلق بالظروف الثقافية.

وبغض النظر عن نوع الجماعة فإن أنماط المقاومة يمكن توقعها في المراحل المبكرة، وهذه المقاومة قد تظهر كنتيجة لبعض التصرفات وأنماط الاستجابة من قبل الأعضاء، ولأن المقاومة تظهر أحيانا بسبب توقعات الشعور بالخوف فإن وضع هذه المخاوف في حالة ركون وحجر خارج الجماعة هو أمر مفيد لكل أعضاء الجماعة.

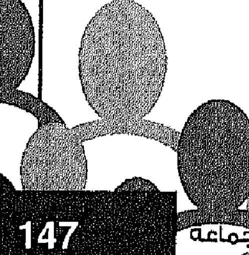
وفيما يلي بعض المخاوف التي غالبا ما يشعر بها الأعضاء وهي ليست عامة:

1) أخاف من أن أبدو غبيا

2) ماذا لو اكتشفت إنني غير عادي؟

3) هل بإمكاني أن أخبر الأعضاء الكثير عن نفسي؟

4) هل يمكنني أن أكون مقبولا من قبل الجماعة؟



5) ماذا لو وجدت ما أحبه حقيقة؟

6) ماذا لو رفضني كل شخص في الجماعة؟

7) أخاف من أن أبدو منسحبا أو سلبيا

8) أخشى أن أتعرض للأذى

9) ماذا لو هاجمني أحد أعضاء الجماعة؟

10) أخاف من أن تبدو مشكلاتي عظيمة

11) ماذا لو أصبحت معتمدا على الجماعة؟

12) ماذا لو وجدت الكثير عن نفسي ولم استطع التعامل معها؟

13) هل سأقوم بإيذاء بعض الأشخاص؟ إذا فعلا كشفت عن مشاعري

14) ماذا لو تصرفت بجنون؟

15) ماذا ستكون مشاعر شريكي إذا تحدثت عنه؟

16) ماذا لو طلب مني أن أفعل شيئا ولم أرغب بالقيام به؟

17) ماذا لو شعرت بالتأتأة والارتجاف؟

لأننا ندرك أن مشاعر القلق موجودة فإننا نبدأ بتشجيع الأعضاء أن يعبروا عن مشاعرهم بانفتاح وحرية، في بعض الأحيان وحتى نقوم ببناء الثقة نطلب من الأشخاص أن ينقسموا إلى أزواج، وإن يشتركوا في تبادل الخبرات وكشف الذات بشكل زوجي، ومن ثم عرض تلك المشاعر على الجماعة ككل، بهذه الطريقة يمكن للأعضاء أن يختاروا من يناسبهم ليشاركهم خبراتهم وبهذه الطريقة يكون التهديد ومشاعر القلق أقل ما يمكن وهذا المنهج الذي يعتمد على المجموعات الجزئية يبدو ممتازا في كسر الجليد، ويعطي شعورا عاما بالرغبة في المشاركة والانفتاح. إن من المهم أن يُسمح للمشاركين أن يعبروا عن اهتماماتهم ومشاعر القلق بكل انفتاح، وإذا كان التشجيع لهذه القضايا غير كافي فإن الجماعة سوف تتأثر سلبيا، ويصبح الصمت هو السمة السائدة عليها.

وربما لاحظنا بعض الجماعات تتوقف لأن ردود الفعل الشخصية تؤثر على البعض الآخر، مما يؤدي إلى غياب الموضوعات الرئيسية التي من المخطط مناقشتها والتدرب عليها، فإن لم يتمكن المشاركون من الانفتاح عن مشاعرهم وردود أفعالهم تجاه الجماعة بما فيها التحفظات التي يحملونها عنهم فمن المرجح أنهم سوف يعبرون بحرية أكثر عن قضاياهم الشخصية التي ربما تقود الجماعة إلى مزيد من الصراعات.

يتصرف الأعضاء في بداية الجلسة كالسباح الذي يختبر الماء قبل الغوص فيه، ليروا فيما إذا سوف تؤخذ اهتماماتهم بجدية أم لا وليضمنوا أن هذا المكان هو آمن ويمكن التعبير من خلاله عن أفكارنا ومشاعرنا، فإذا كانت ردود أفعالهم إيجابية أو سلبية ثم احترامها وقبولها فسوف يميلون إلى البوح والكشف عن المزيد من المشاعر، إن المكان الأفضل بالنسبة لقائد الجماعة لكي يبدأ بالتعامل مع مقاومة الأعضاء هو من خلال الاستماع لمخاوفهم وتشجيعهم على التعبير الحر.

ثالثا: التركيز على الذات مقابل التركيز على الآخرين

أحد الخصائص التي تُلاحظ على معظم الأعضاء في بداية الجماعة هو النزعة للتحدث عن الآخرين والتركيز على الناس والمواقف الخارجة عن إطار عمل الجماعة. فأحيانا المشاركون الذين يسمون بالقصّاصين يقنعون أنفسهم بأنهم حقا يعملون بكفاءة ونشاط ولكن في الحقيقة هم يقاومون الحديث عن مشاعرهم وأفكارهم ولا يبدون نية للتعامل معها. وربما يتحدث عن مواقف الحياة ولكن هناك نزعة للتركيز على ما يفعله الناس الآخرون في حياتهم ليجعلوهم في حالات صعبة ومواقف مؤلمة. إن القائد الجمعي الماهر يساعد هؤلاء الأعضاء لاكتشاف واختبار ردود فعلهم تجاه الآخرين ويقوم القادة بهذه المهارة من خلال تعليم المشاركين بأنهم مسؤولون عن مشكلاتهم الشخصية، وأن لديهم الحرية في اتخاذ أي قرار وأي حل.

خلال المرحلة الأساسية من عمر الجماعة فإن العمل الملح والطلب

الرئيسي هو أن يركز أعضاء الجماعة على أنفسهم. وبالطبع فإن الثقة أمر ضروري لان ينفتح الشخص عن ذاته للآخرين وعندما ينحرف الأعضاء من التركيز على أنفسهم ويبدؤوا بالتركيز على الآخرين كطريقة للتعبير عن المقاومة وخوفا من الاكتشاف العميق للذات، فإن على القائد أن يبقيهم في إطار وجو التركيز على الذات فقط. يحتاج القائد ليتعلم مواجهة الأعضاء الذين يستخدمون هذا النوع من الدفاعية وهذا سوف يساعد الأعضاء على خفض مستوى الدفاعية وكشف ذواتهم للآخرين، فعلى سبيل المثال بإمكان القائد أن يقول: أنا واعي بأنك تتحدث كثيرا عن أناس مهمين وعديدين في حياتك، إنهم ليسوا هنا ولا يمكننا أن نعمل معهم، ولكننا قادرون على العمل مع مشاعرك وردود أفعالك اتجاههم. يجب على القائد أن يكون ماهرا ليس فقط في مساعدة الناس لإدراك أهمية التركيز على أنفسهم ولكن أيضا تشجيعهم على خفض المقاومة.

رابعا: الثقة مقابل عدم الثقة

إن قضية الثقة مقابل عدم الثقة هي أحد أكثر القضايا المهمة والأساسية في العملية الجمعية، فإذا كان الحس العام للثقة والأمن غير مؤسس وغير مضمون خارج الجماعة، فإن مشكلات جدّية يمكن أن يتنبأ بها، يمكن للناس أن يخبروا عن بعضهم البعض بهدف تطوير الثقة بين الأعضاء فلا يأبهون لما يقولون به عن الآخرين، فعندما يقرر الأشخاص كشف جوانب الشخصية وبعض من أهدافهم المحددة، وعندما يركزون على أنفسهم وليس على الآخرين، وأيضا عندما يكونون قادرون على المخاطرة للكشف عن بعض الأبعاد الشخصية لديهم، فان درجة الثقة سوف تزداد.

إن انعدام الثقة هو مؤشر عن الشعور بالشك والعدوانية وعدم الرغبة في الحديث عن هذه المشاعر ومن المظاهر الأخرى لانعدام الثقة هو حديث المشاركين بشكل مجرد وغير واضح وبطريقة علمية مبالغ بها. قبل بناء جو من الثقة يقوم البعض بانتظار القائد ليقرروا لأنفسهم ماذا يحتاجون.

فالموضوعات التي يكشفون عنها هي مكررة ومبالغ بها وبالمقابل فإن المخاطرة هي في أدنى مستوياتها.

تحديد وتوضيح أهداف المرحلة التأسيسية

إن أحد المهام الرئيسية في المرحلة التأسيسية هو تأسيس كل من أهداف الجماعة وأهداف الفرد، ومن الأمثلة العامة لأهداف الجماعة هو خلق جو من الثقة والتقبل بين الأعضاء، وتعزيز المشاركة بطرق فعالة وهادفة ذات معنى، وتشجيع اخذ زمام المبادرة للقيام بالمخاطرة للجماعة. إن من الضروري أن يتم تفهم أهداف الجماعة وإن تقبل من قبل الأعضاء وبوقت مبكر، وإلا فإن الصراع والغموض هو الذي سيسود في المراحل اللاحقة.

بعض الأهداف العامة لأعضاء الجماعة

مع إن أعضاء الجماعة هم الذين يقررون بأنفسهم الأهداف الخاصة بهم إلا أنه نقترح بعض الأهداف التالية:

1) زيادة تقدير الذات.
2) قبول حقيقة السلبيات والقصور لدى كل شخص.
3) خفض السلوك الذي يمنع أو يحجب الحميمية والثقة.
4) تعلم كيف تثق بالآخرين أو بشخص ما.
5) أن تصبح أقل تأثيرا لبعض أنماط الحديث كالوجوبيات والمؤثرات الخارجية والتعميمات وغيرها لزيادة الوعي الذاتي وزيادة المسؤوليات عن حريتك في اختيار مشاعرك وقراراتك وسلوكياتك.
6) تعلم التفريق بين الشعور بالمشاعر والتعبير عنها.
7) أن يتخلص الشخص من القرارات المبكرة غير المناسبة التي تجعله شخصا أقل كفاءة وعلى غير ما يرغب أن يكون.

8) أن يدرك حاجات وطموحات ومعاناة الآخرين.

9) أن يستوضح قيم الأشخاص الآخرين ويقرر كيف ومتى يتقبلها أو يرفضها أو يعدلها؟

10) أن يكون قادرا على تحمل الكثير من الصعوبات ليتعلم القيام بالخيارات في عالم غير مأمون.

11) أن يجد الطرق لحل المشاكل الشخصية

12) أن يساعد في زيادة قدرات شخص ما للعناية بالآخرين.

13) أن يصبح أكثر انفتاحا وأمانة عند اختيار الآخرين.

14) أن يتعامل مع الآخرين بطريقة مباشرة ضمن فلسفة ومواقف الجماعة التي تعتمد على مبدأ هنا والآن.

15) أن يزود الآخرين بالدعم والتحدي.

16) أن يواجه الآخرين بعناية واحترام.

17) أن يتعلم كيف يسأل الآخرين عما يحتاجونه.

18) أن يصبح أكثر حساسية لحاجات ومشاعر الآخرين.

19) أن يزود الآخرين بالتغذية الراجعة المفيدة.

إن الأهداف السابقة الذكر هي أهداف عامة للفرد، ويجب تطبيقها وتحديدها أكثر لتنطبق على توقعات كل فرد، لكي تتوافق مع طموحاته ويحصل على ما يصبوا إلية من الجماعة ويكون مشاركا فاعلا، وفيما يلي أمثلة لأهداف المجموعات الخاصة:

1) أهداف الناس المعاقين: أن يعبروا عن مشاعر الغضب والفقدان والإعاقة والصعوبات التي تواجههم في الحياة، وإن يتعلموا مهارات التعامل لخفض آثار الإعاقة عليهم، وأخيرا أن يتعلموا العمل مع المحددات والصعوبات التي اجبروا عليها وإن يؤسسوا نظام وجماعة للدعم الذاتي.

2) أهداف جماعات سوء استخدام المواد: مساعدة المسيئين على مواجهة القضايا الصعبة وأن يتعلموا التعامل مع الضغوط الحياتية بطرق أكثر فعالية، وأن يتزودوا بشبكة من الدعم الاجتماعي، وأن يتعلموا المهارات الاجتماعية المناسبة.

3) أهداف الأشخاص المسنين: أن يراجعوا خبرات الحياة، وأن يعبروا عن مشاعر الخسارة والفقدان للقدرات وأن يحسّنوا من صورة الذات لديهم وأن يستمروا في إيجاد معنى للحياة.

مساعدة الأعضاء على تحديد أهدافهم الشخصية

بشكل عام فإن المشاركين يدركون أهدافهم ويتوقعون أشياء يمكن أن يحصلوا عليها من الجماعة؛ وتساعد أسئلة القائد على أن يصبح الأعضاء أكثر وعيا بأهدافهم وأن تكون أكثر إجرائية وقابلة للقياس أكثر، فمثلا إذا كان أحد أهداف الشخص هو التغلب على الصعوبات التي يواجهها بسبب علاقاته الشخصية، فعلى القائد أن يسأل المسترشد من هم الأشخاص الذين تواجه معهم صعوبات كنتيجة للعلاقة التي تربطك معهم؟ وإذا كان الجواب والدّي فإن عليi أن يحدد بوضوح أسباب مشكلاته معهم وكيف يتأثر بذلك وكيف يرغب أن يصبح بعد ذلك؟ ومن خلال هذه المعلومات سيكون لدى القائد فكرة واضحة كيف سيستمر مع هذا العضو.

ومن الضروري الإشارة إلى أن تعريف الأهداف وتحديدها هو عملية مستمرة، وهو ليس بالشيء الذي يتم الاتفاق عليه مرة واحدة وفي وقت واحد ولكل الأشخاص. فكلما حصل الأعضاء على مزيد من الخبرات فإنهم سيكونون بوضع أفضل لمعرفة ما يريدون من الجماعة، ويمكنهم أن يصبحوا أكثر وعيا لأهدافهم الإضافية التي يمكن أن تقرر مشاركتهم وتوجههم، فعندما يكون لدى العضو فكرة عامة عما يريد أن يحصل علية من الجماعة فإن الاتفاق على عقد بين القائد والأعضاء هو طريقة ممتازة لتحقيق أهدافه الشخصية.

العقد كطريقة للاتفاق على الأهداف الشخصية

نعتقد بأن العقد أمر مهم لمساعدة الناس على تحقيق أهدافهم الشخصية في الجماعة، وبشكل أساسي فإن العقد بمثابة الحالة التي يرغب أن يحصل عليها العضو ويصل إليها ويحققها، وذلك خلال كل من الجلسات الجمعية والممارسات السلوكية خارج الجماعة. إن هدف العقد هو تحديد المشكلات التي يرغب العضو في التعبير عنها وما هي السلوكيات التي يتمنى تغييرها. إنها طريقة لتشجيع العضو أن يفكر عن الجماعة وعن دوره في هذه الجماعة، ففي العقد يُفترض أن يقوم أعضاء الجماعة بدور مسؤول ونشط. وبالطبع يمكن أن يكون العقد مفتوح النهاية بحيث يمكن تعديل أو تغيير أحد بنوده بما يتناسب مع تطورات الفرد، ويمكن أن تستخدم العقود في معظم أنواع الجماعات التي سنناقشها في هذا الكتاب. إن العقود وتعيين الواجبات البيتيه يمكن أن يجمعان معاً، فإذا اكتشف الشخص بأنه عادة ما يمشي بعيداً عن صراعاته مع نفسه فإن عليه أن يلزم نفسه في المتابعة ليبقى قريباً من تلك الصراعات بدلاً من تجنبها.

مفاهيم العملية الجمعية في المرحلة التأسيسية

كما تحدثنا سابقاً فإن مراحل الإرشاد تمر بخصائص معينة يعبر فيها الأعضاء عن سلوكيات ومشاعر معينة، وعندما يبدأ الأعضاء بمعرفة بعضهم البعض فإن مشاعر القلق تبدأ بالظهور، بحيث ينتظر كل واحد منهم الآخر لكي يبدأ بالعمل والكشف عن ذاته. وهذا ما يسهم في بناء مشاعر التوتر والعدائية والقلق، والبعض ربما يوجه اتهامات للقائد أو بعض الأعضاء. وإذا كانت الأمور على خير ما يرام فإن الأعضاء سوف يتعلموا بناء الثقة فيما بينهم ومع القائد أيضاً وسيبدأ بالتعبير والانفتاح عن مشاعرهم وأفكارهم وردود أفعالهم. إن هناك أنواع وعناصر تساعد في استمرارية العملية الجمعية مثل تطوير معايير الجماعة وتجانسها، وكذلك العمل التعاوني وتأسيس طرق وأساليب لحل المشكلات، وتعلم التعبير عن الصراعات بكل حرية؛ وسوف

نناقش الآن وبعمق اثنتين من العمليات الجمعية وهما: معايير الجماعة، وتجانس الجماعة، واللتان تعتبران مهمتان خلال المرحلة التأسيسية. فمعايير الجماعة هي عبارة عن الأفكار التشاركية للسلوكيات المتوقعة بين الأعضاء والتي تهدف إلى تفعيل وتقوية وظائف الجماعة. أما تجانس الجماعة فهو شعور الجماعة ببعضهم البعض ولمجتمعهم في إطار الجماعة، إنه شعور بالانتماء والتعلق كجزء من أعضاء الجماعة.

معايير الجماعة

تُطوَر المعايير والإجراءات التي يمكن أن تساعد الجماعة أثناء المرحلة المبكرة أو التأسيسية. فإذا كانت المعايير التي تحكم السلوكيات في الجماعة هي غامضة فإن قيمة الوقت سوف تذهب هدراً ولن يستفاد من الجماعة، كما سيظهر مزيد من التوتر بغض النظر عما كان هذا التوتر مناسباً أم غير مناسباً. إن الحاجة واضحة لرسم معايير الجماعة بكل وضوح وأمانة ويمكن تطوير معايير الجماعة من خلال قيام قائد الجماعة بتطبيقها ونمذجتها بنفسه، فإذا استخدم القائد لغة معينة وألفاظاً محددة فإنه على الأغلب سوف يتعلمها بقية الأعضاء، وسوف يتبنون هذا النمط من الحديث خلال تفاعلاتهم فيما بينهم على الرغم أن على القائد أن لا يشجع الأعضاء للحديث بنفس الطريقة التي يتحدث بها. ومن الأمثلة الأخرى على توليد المعايير والتي تتعلق بالتغيّرات الحياتية اليومية للأعضاء هو أنه إذا عبر أحد الأعضاء غير المؤكدين لذواتهم بأنه يقوم بسلوكيات مؤكدة للذات في عمله فإن على الجماعة أن تقوم بالتصفيق له وتشجيعه. وفيما يلي أمثلة لبعض المعايير السلوكية العامة في معظم الجماعات والتي غالباً ما نحاول أن نذكرها ونركز عليها عند قيادة أي جماعة:

1- نتوقع من الأعضاء الحضور بشكل منتظم دون تأخير.

2- نشجع الأعضاء على المشاركة الشخصية ذات المعنى عن أنفسهم. وأن يتواصلوا مباشرة مع الأعضاء الآخرين في الجماعة، وبشكل عام أن يصبحوا مشاركين نشيطين.

3- المعيار الدائم والعادي هو أن يزوّد الأعضاء بعضهم البعض بالتغذية الراجعة. ويمكن للأعضاء أن يقيّموا أثر سلوكهم على الآخرين عندما يعبر الآخرون عن أثر سلوك الآخرين عليهم، إن من المهم للأعضاء أن لا يحتفظوا بأفكارهم لأنفسهم وردود فعلهم بل عليهم أن يدعوا الآخرون لمعرفتها.

4- التركيز على المشاعر والتعبير عنها بدلا من الحديث عن المشاكل بطريقة معرفية وعلمية.

5- ومن الأهداف العامة التركيز على تفاعلات هنا والآن والأصالة في العلاقة الشخصية كجزء من الجماعة، إن هناك تركيز على التعبير على الصراعات واكتشافها ضمن الجماعة، وتشير الفورية إلى متى وكيف يتم التعبير عن المشاعر بأفكار بشأن ما يحدث في الجلسة.

6- إن الكثير من الجماعات تجعل من ضمن معاييرها المشاركة في الاهتمامات والمشكلات الشخصية للأعضاء والجدية والاهتمام في مناقشة تلك المشكلات. ففي بعض الجماعات ربما لا يقدر الفرد أن يفصح ويكشف عن بعض من قضاياه الشخصية خلال جلسات الإرشاد الجمعي.

7- تقديم الدعم العلاجي هو معيار آخر للجماعة، بشكل مثالي فإن هذا الدعم يسهل كل من عمل الأفراد والعملية الجمعية ككل، ولكن بعض الأعضاء يركزون على تعليم الأعضاء كيف يصبحون داعمين، أو من خلال نمذجة وإظهار بعض السلوكيات الداعمة التي تؤثر على تعلم الأعضاء وتزيد من فعاليتهم.

8- إن الجانب الآخر لمعيار الدعم هو تزويد الأعضاء بالتحدي للنظر إلى أنفسهم، إن المواجهة عبارة عن عملية تتضمن التعبير بشكل مباشر وبطريقة فيها اهتمام لتحدي الأعضاء أو القائد، وذلك للنظر في بعض الفروقات والتضاربات في الأقوال والأفعال.

يحتاج الأعضاء لتعلم طريقة المواجهة بطريقة تجعل من الآخرين أن

يستمعوا لهم بدون دفاعية. فعلى سبيل المثال ذكرنا معيار بأنه من غير المقبول أن تؤذي طرفاً آخر بطريقة عدوانية أو صفة غير مرغوب بها بحيث تقول له: أنت أبله، بالمقابل نعلم الأعضاء أن يعبروا بشكل مباشر وواضح عن مشاعر الغضب وتجنب تسمية الأشخاص. يُسأل الأعضاء للتعبير عن مصدر غضبهم وما الذي سبب لهم هذه المشاعر.

9- يمكن للجماعة أن تؤكد على معيار اكتشاف المشكلات الشخصية أو معيار حل المشكلات. فعلى سبيل المثال فإن معظم الأعضاء يحتاجون إلى فرصة للتحدث عن مشاعرهم بدلاً من تلقي كم هائل وضخم من الحلول والاقتراحات بمعنى إن أسلوب حل المشكلات قد لا يكون مناسباً في كل الأحوال.

10- يمكن تعليم الأعضاء معيار الإصغاء بدون التفكير بسرعة الرد وبدون أن يصبحوا دفاعيين، ومع أننا لا نتوقع قبول الأعضاء بكل التعليمات التي يتلقونها، ولكن نطلب منهم الاستماع إلى بعضهم البعض بشكل جدي وأخذ الرسائل على محمل الجد.

إن ما سبق من معايير هو أمثلة بسيطة والنقطة المهمة هي أن يتم مناقشة معايير الجماعة وتطويرها، فبعض الجماعات تصبح متخبطة لأن أعضائها غير متأكدين مما هو متوقع منهم، والبعض الآخر قد يشعر بالملل جلسة بعد جلسة لأنه غير متأكد فيما هو مناسب بالنسبة له، فإذا تم توضيح ومناقشة معايير الجماعة وقرر الأعضاء التعاون لتحقيق هذه المعايير، فان ذلك سوف يسهم في نمو الجماعة وسرعة تشكيلها وتطورها.

تجانس الجماعة

خلال الجلسة المبكرة للجماعة فربما لا يعرف الأعضاء بعضهم البعض بشكل جيد وربما تمر فترة من الزمن لتقبل بعضهم البعض، وعندما يتحدثون عن أنفسهم فإنهم يتحدثون بعمومية بدلاً من التحدث بعمق أو عن الذات الخاصة بشكل أدق.

إن التجانس الأصيل يأتي بشكل خاص بعد محاولات الصراع ومحاولات النضال لتخطي العقبات ويأتي أيضاً بعد مشاركة الأعضاء لآلامهم ومعاناتهم وعندما يلزموا أنفسهم للقيام بمخاطرات مهمة وقيّمة والتي تعتبر أحد خصائص مرحلة العمل. ولكن أساسيات التجانس يمكن أن تبدأ بالتشكيل منذ المرحلة التأسيسية.

ومن المؤشرات التي تدل على التجانس والتعاون بين الأعضاء الرغبة في الحضور والمشاركة، وبذل جهد لجعل الجماعة في مكان آمن بما فيه الحديث عن المشاعر التي تعوق الثقة والخوف من الثقة، كذلك الدعم والاهتمام والذي يترجم من خلال الرغبة في الاستماع للآخرين وقبولهم كما هم، والقابلية للتعبير عن ردود أفعالهم وإدراك الآخرين ضمن سياق تفاعل الجماعة هنا والآن، إن التجانس الحقيقي هو ليس ظرف ثابت تصل إليه الجماعة بشكل آلي، بل هو عملية مستمرة يتعلمها الأعضاء بالتدريج ويمكن تطوير تجانس الجماعة والحفاظ عليها وزيادتها بعدة طرق ومن هذه الطرق ما سوف نقوم بوصفه تاليا:

1- يجب تطوير الثقة خلال المرحلة المبكرة من الجماعة، إن أفضل الطرق لبناء الثقة هو خلق جو للجماعة يتميز بالاحترام والانفتاح عن المشاعر بين الأعضاء، وإن نهيئ الفرصة كي نزود الأعضاء بالمواقف الداعمة وأن يشاركوا مجاملاتهم واحترامهم بهدف الوصول إلى عمل منتج.

2- إذا شارك أعضاء الجماعة عن أنفسهم بجوانب ذات معنى فإنهم سوف يتعلموا البدء بالمخاطرة ويزيد من تجانس الجماعة، ومن خلال النمذجة ومشاركته لردود أفعال ما يحصل في الجماعة، فإن بإمكان القائد أن يشجع على سلوك المخاطرة. وعندما يقوم أعضاء الجماعة بالمخاطرة يجب تعزيزهم بحس معرفي ودعمهم وذلك من أجل زيادة الحس العام بالثقة والأمان.

3- يجب تحديد أهداف الجماعة والفرد بشكل تعاوني بما فيها أهداف القائد، فإذا لم تكن أهداف الجماعة واضحة فإن الفوضى والتجزئة ربما تكون هي النتيجة.

4- يمكن زيادة التجانس من خلال دعوة كل الأعضاء(ليس بقوة) ليصبحوا مشاركين نشيطين، والأعضاء الذين يظهرون بشكل سلبي أو ينسحبون يمكن دعوتهم للتعبير عن مشاعرهم نحو ما يقوله الأعضاء الآخرون وأخذ تعليقاتهم. هؤلاء الأشخاص ربما يظهرون بشكل صامت أو ملاحظين فقط وذلك لعدة أسباب وهذه الأسباب يجب مناقشتها والبحث عنها بانفتاح وصراحة.

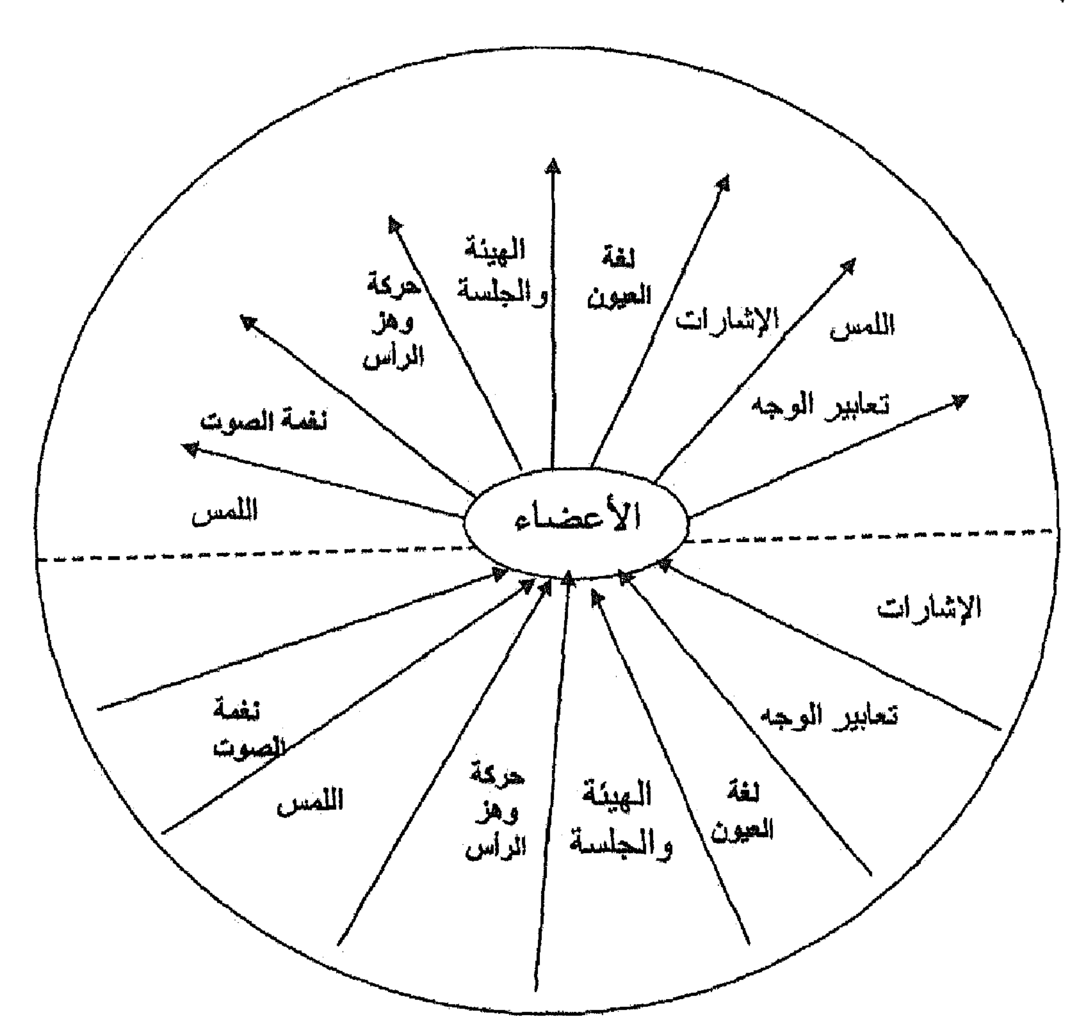
5- يمكن للتجانس أن يتطور ويزداد من خلال مشاركة القائد والأعضاء الآخرين في الجماعة. ففي الجماعات الأوتوقراطية فإن معظم القرارات تتخذ من قبل القائد، فالنمط التعاوني للجماعة يتطور عندما يشجع الأعضاء على المنافسة في القضايا التي يرغبون في استكشافها. وبإمكان القائد أن يدعو الأعضاء للاستجابة لبعضهم البعض من خلال المشاركة وتقديم التغذية الراجعة ومن خلال البحث عن الطرق لدمج عدد من الأعضاء ما أمكن في تفاعلات الجماعة.

6- إن الصراع هو أمر محتوم في الجماعة بين الأعضاء، إن من المحبب أن يتعرض أعضاء الجماعة لمصادر الصراع وأن يتعاملوا معه بكل انفتاح، ويمكن للجماعة أن تتقوى من خلال تقبل الصراع وأن تكون أمينة بالعمل على حل الخلافات بين الأفراد.

7- إن جاذبية الجماعة وتجانسها هما أمران مرتبطان معا، وبشكل عام فإن وجود درجة عالية من التجاذب بين الجماعة يعني مستوى عالي من التجانس، وهناك طرق لزيادة التجاذب هو مناقشة اهتمامات الأعضاء بحيث يشعر الأعضاء أنهم محترمون ويعملون في جو يسوده الدعم والتقبل.

8- يمكن تشجيع الأعضاء للكشف عن أفكارهم ومشاعرهم وردود أفعالهم لما يحصل للجماعة، وهذا الكشف يكون لكل من ردود الفعل السلبية والايجابية والتي يجب تشجيعها، وعلى كل الأحوال فإذا حصل هذا فإن تغيير حقيقي يمكن أن يأخذ مكانه والذي سيكون مهما في حس الجماعة للانتماء والتطور.

يظهر الشكل (12) كيفية استقبال وإرسال الرسائل غير اللفظية من قبل كل الأعضاء. فكل الرسائل غير اللفظية المدخلة من قبل الأعضاء تبدو وكأنها تُستقبل بنفس المخرجات من قبل الأعضاء الآخرين، بحيث يتأثر فيها كل عضو من أعضاء الجماعة بطرق مختلفة أو متشابهة، فعلى سبيل المثال إذا رفع أحد الأعضاء صوته عندما يتحدث، فإن هذا من شأنه إثارة البعض كي يستجيب بنفس الطريقة، وقد يستجيب البعض بالانسحاب والبعض الأخر بالغضب أو الجدال.

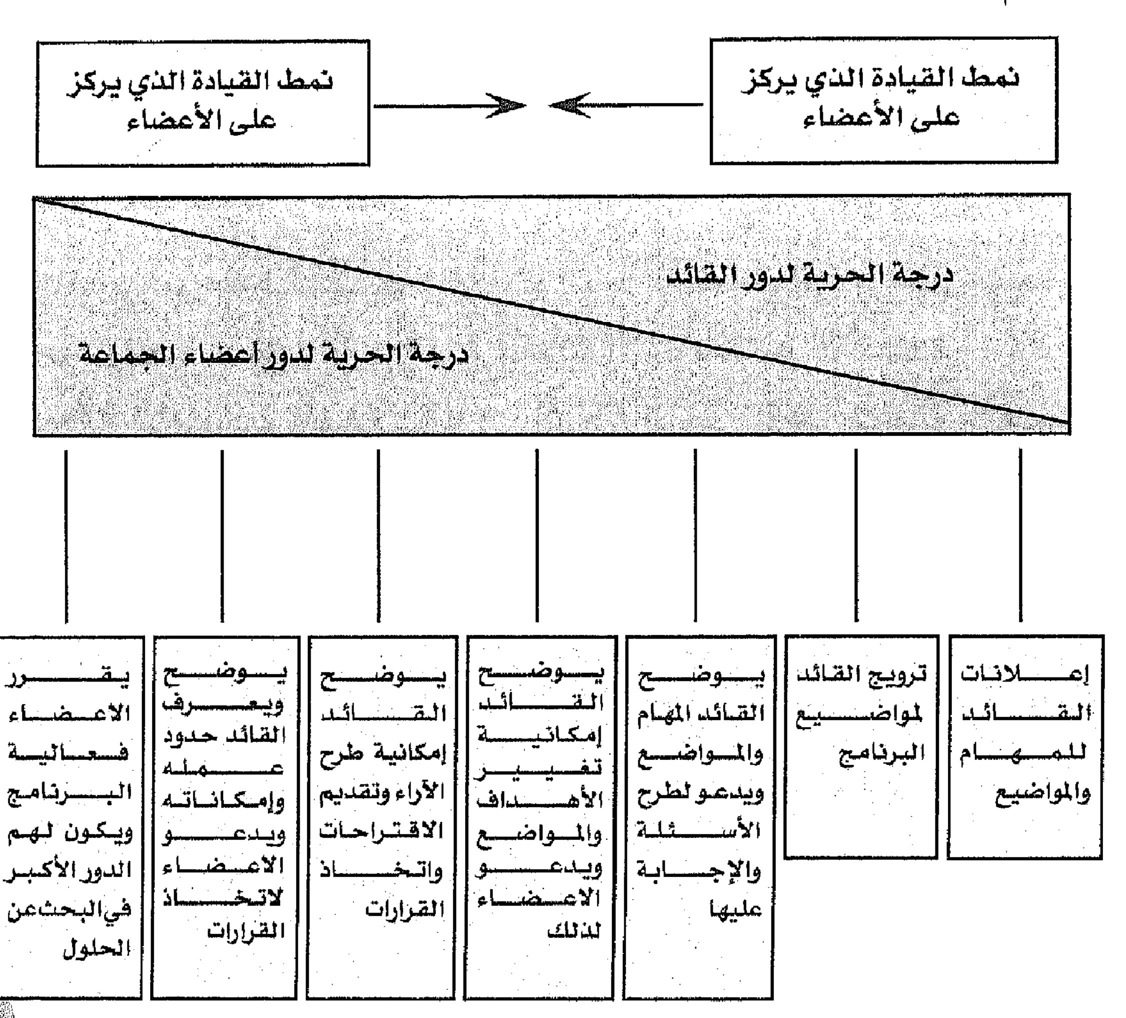


الشكل (12) توابع ونتائج الرسائل غير اللفظية التي يصدرها الأعضاء أثناء تفاعلهم مع بعضهم البعض

بناء الثقة: دور القائد والأعضاء

دور القائد

ينظر إلى نمط القيادة على أنها عملية مستمرة منذ البداية وحتى النهاية، ولكنها تتباين في حجم المسؤولية بين القائد والأعضاء وذلك حسب التقدم في عمر الجماعة ويوضح الشكل (13) أن معظم المهام تتركز في بداية تشكيل الجماعة وفي المرحلة التأسيسية على عاتق القائد، في حين يبدأ هذا الدور بالتقلص لصالح الأعضاء وذلك مع التقدم في عمر الجماعة، فبينما نجد أن الإعلان عن الجماعة هو من أدوار القائد الحقيقية نجد أن قرار فعالية الجماعة من عدم فعاليتها هو قرار الجماعة.



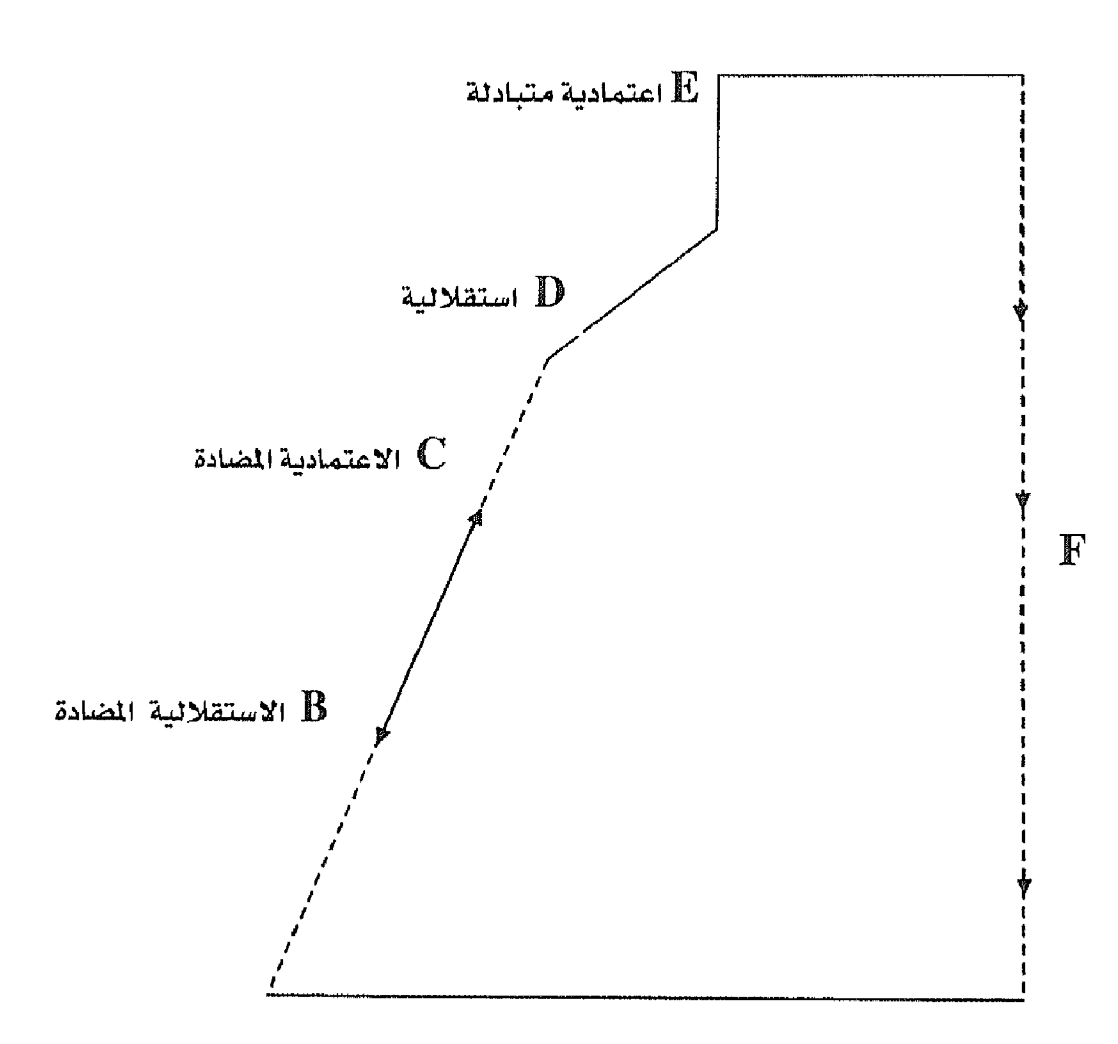
الشكل (13) استمرارية نمط القيادة تبعاً لدور القائد والأعضاء

عملية تطور الجماعة

هناك عدد من المراحل لتطور الجماعة ويظهر الشكل (14) مراحل تطور سلطة الجماعة وتماسكها. حيث نبدأ بالمرحلة الأولى وهي مرحلة الاعتمادية A حيث يعتمد فيها الأعضاء على القائد في تلقي التوجيهات والأهداف العامة، وهناك القليل من التفاعل بين الأعضاء، أما في مرحلة الاستقلالية المضادة (B) حيث يفضل الأعضاء أن يستمروا ضمن سياق اجتماعي مريح، ويُطلب منهم أن يتحدثوا عن خبراتهم ضمن جو يسوده التقبل والسرية والمسؤولية، وأهم ما يميز هذه المرحلة هو الخوف والغضب والعدوانية تجاه القائد، لأن الأعضاء لا يحبون تذكر خبراتهم السابقة خاصة المؤلمة.

أما المرحلة الثالثة، فهي مرحلة الاعتمادية المضادة (C) وهي المرحلة التي يقبل فيها الأعضاء حقيقة أن لهم الحرية في اتخاذ القرارات لتقرير حياتهم الخاصة بحيث تسلب هذه القرارات من ملك القائد، وتتسم هذه المرحلة بالنضال نحو القيادة والسلطة.

أما في مرحلة الاستقلالية (D) ففيها تدخل الجماعة إلى مرحلة جديدة من الوجود والعمل، حيث يقبل القائد طلبات الأعضاء نحو الاستقلالية والخروج من حالة الاعتمادية المضادة. أما في المرحلة الأخيرة وهي مرحلة الاعتمادية المتبادلة فيشعر الأعضاء بالثقة والوحدة فيما بينهم حيث تقوى العلاقة التي تربطهم بعضهم البعض، ويتوقف الأعضاء عن الشجار، ويبدأ الإصغاء والاحترام المتبادل وتبادل الحلول والدعم.



الشكل (14) مراحل دائرة السلطة في العملية الجمعية

أهمية النمذجة

لقد لّمحنا سابقا أنه من أجل بناء الثقة كمهمة محورية في المرحلة التأسيسية للجماعة، فإنه من غير الممكن تضخيم التركيز على أهمية تقليد دور القائد وسلوكيات القائد في الجلسات الابتدائية، وبالحديث عن دورك كقائد فإنه بإمكانك أن تسأل نفسك الأسئلة التالية: هل تشعر أنك مفعم بالطاقة والحيوية للقيام بهذا الدور؟ هل تثق بنفسك وقدرتك على القيادة؟ هل أنت قادر على التحلي بالثقة؟ إلى أي درجة تثق بأعضاء الجماعة بأنهم سيعملون بكفاءة وفعالية مع بعضهم البعض؟ هل ستكون قادرا على الظهور نفسيا في جلسات الجماعة، وهل ستكون على استعداد للإنفتاح عن ردود فعلك الخاصة عما يجري في الجماعة؟

برأينا فإن نجاحك كقائد هو عامل مهم لخلق جو من الثقة في الجماعة، وإذا تلقيت أفكارا مهمة من قبل الأعضاء بشأن تنظيم الجماعة وما تأمل تحقيقه وكيف ستحقق الأهداف فإن فرص زيادة الثقة والتعاون بين الأعضاء ستزداد بشكل ملحوظ. وأكثر من ذلك فإذا أنهيت عملا بشكل جيد وخاصة في ما يتعلق بقضايا ما قبل الجماعة مثل (تشكيل الأعضاء وحقوق ومسؤوليات الأعضاء وتهيئة الأعضاء لخبرات النجاح) فإن هذا سوف يُظهر للأعضاء بأنك تأخذ الموضوع والعمل الجمعي كقائد بشكل جدي، وأنك مهتم بنموهم وعافيتهم في الأمر الذي يسهم في بناء الثقة.

إن من أكثر العوامل التي تساعد في بناء الثقة هو اتجاهاتك نحو العمل الجمعي والتي تظهر من خلال سلوكك في الجلسات. فإذا وثقت بالعملية الجمعية وكنت مخلصا للأعضاء فإن بالإمكان إحداث تغييرات هامة لأنفسهم، ويمكن أن يروا قيمة لهذه الجماعة كطريق نحو النمو الشخصي. وإذا أصغيت بلا دفاعية وباحترام وكنت قادرا على إعطاء قيمة للأعضاء فإنهم على الأغلب سوف يجدون القوة من خلال الإصغاء الفعال الذي تلقوه، وإذا كنت قادرا على التفاعل الأصيل والقدرة على الاندماج وكشف الذات بشكل مناسب فسوف تسرّع من كشف الذات لدى الأعضاء. وإذا كنت قادرا حقا على قبول الآخرين لما هم عليه وتجنبت فرض قيمك عليهم فإن الأعضاء سوف يتعلمون أن هناك قيمة للجلسات بشأن قبول حقوق الآخرين رغم اختلافها عن قيمهم، إن من الخطأ افتراض أن القائد ومساعده هما المسؤولان عن تطوير الثقة والحفاظ عليها، فمستوى الثقة هو حاصل جمع عدد من العوامل كاتجاهات الأفراد وردود فعلهم وهو يعتمد بشكل كبير على درجة استثمار الأعضاء لأنفسهم، فإذا عبروا بشيء قليل عن أنفسهم وإذا لم يكونوا قادرين على المشاركة الكافية عن أنفسهم، وإذا كانوا ببساطة ينتظرون بسلبية، وإذا لم يرغبوا بالقيام بالمخاطرة في الجلسات فإن النتيجة لكل هذا هو نمو بطيء للثقة وربما عدم ظهورها.

اتجاهات واستجابات تقود للثقة

إننا نقدر تركيز كارل روجرز على مهارات الإرشاد التي تسهل أبعاد العلاقة الإرشادية، ونرى أن هناك اتجاهات مهمة وتصرفات إما أن تحسن أو أن تكبح مستوى الثقة لدى الجماعة. وسوف نقدم الآن بعض الأبعاد التي تقود إلى تأسيس الثقة:

1- الإصغاء والسلوك الحضوري، إن الحضور الفاعل والحريص سواء أكان برسائل لفظية أو غير لفظية هو ضروري لبناء الثقة، فإذا غاب الإصغاء والتفهم فإن لا تواصل بين الأعضاء، وإذا شعر الأعضاء بأنهم مسموعون ويتم تفهم مشاعرهم بعمق فإنهم سوف يثقوا ببعضهم البعض ويعتنوا بأنفسهم كذلك.

إن هناك عدة طرق يمكن للقائد والأعضاء أن يُظهروا فيها ضعف أو انعدام السلوك الحضوري وذلك من خلال عدم التركيز على ما سيقوله المتحدث، بل التفكير بما سيقوله هو بعد أن ينهي المتحدث كلامه، وكذلك طرح العديد من الأسئلة المغلقة والتي تؤثر على الحصول على المعلومات، وكذلك التحدث كثيرا وعدم الإصغاء جيدا وإعطاء النصائح الجاهزة مقابل تشجيع المتحدث لاكتشاف قدراته وجوانبه الايجابية، هذا بالإضافة إلى الانتباه فقط إلى ما يقوله الشخص وتجاهل التعبيرات غير اللفظية، وأخيرا ربما التركيز على الإصغاء الانتقائي (الاستماع فقط إلى ما يريد أن يستمع إليه).

2- التعاطف: إن التعاطف عبارة عن قدرة المرشد على التناغم بما يعبر عنه الآخرون وهو القدرة على فهم عالمهم من خلال نظرات عيونهم، إذا مارس الناس هذا الفهم بدون أحكام معيارية فإنهم على الأغلب سوف يبوحون بمشاعرهم الحقيقية لأنهم يعتقدون إن الآخرون قد فهموهم وتم قبولهم. وهذا النوع من عدم الحكم والتفهم الصادق هو ذو علاقة مهمة جداً لبناء الثقة.

ويمكن للقائد أن يساعد الأعضاء في تطوير تعاطف أكبر من خلال الإشارة إلى السلوكيات التي يمكن أن تعيق هذا التفهم، مثل الاستجابة للآخرين بجمل محددة وليس الاستجابة للآخرين ككل، وكذلك طرح

الأسئلة غير المناسبة أو إخبار الآخرين كيف يجب عليهم أن يكونوا ويتصرفوا وما هي طبيعة المشاعر التي يجب أن يشعروا بها أو إصدار أحكام مسبقة أو الظهور في سلوكيات دفاعية.

3- **الأصالة وكشف الذات:** تقود الأصالة إلى الانسجام بين خبرات الشخص الداخلية وما يتصرف به ويقوله تجاه المثيرات الخارجية، وكتطبيق لدورك كقائد فإن الأصالة تعني أن لا تتظاهر بأنك مقبول بينما أنت مهدد من الداخل وأن لا تعطى استجابات كاذبة، وأن لا تقدّم سلوكيات وتعتقد أنك سوف تحصل على الاستحسان كما تعنى أن تتجنب الاختفاء خلف الدور المهني للقائد.

وفيما يتعلق بموضوع كشف الذات فإن بإمكان القائد دعوة الأعضاء لأن يعرفوا عن أنفسهم من خلال دعوة الآخرين في الجماعة التعرف عليك أنت؛ فكما أشرنا سابقاً فإن هذا غير ضروري لبوح الشخص عن حياته الخاصة والتي لا يرغب أن يشاركه الآخرون بها. إن بإمكانك أن تبوح بأفكارك ومشاعرك التي تتعلق بما يحصل ويناقش داخل الجماعة أما إذا تجنبت الاختفاء وراء الدفاعات فإن على أعضاء الجماعة أن يهتموا بك وبمشاعرك ومشاعر القلق لديك عندما تنوي البوح والكشف عن الذات.

4- **الاحترام:** يظهر الاحترام من خلال ما يقوله القائد والأعضاء وهو ليس ببساطة الاستماع لما يقال. إن الاتجاهات والتصرفات التي تُظهر الاحترام تشمل تجنب الأحكام المعيارية وتجنب إعطاء الآخرين مسميات وصفات، والتعبير بدفء ودعم مشاعر الأفراد بصدق وأمانة ومعرفة حقوق الآخرين على الرغم من اختلافها عن حقوقك الشخصية، فإذا استقبل الناس هذا النوع من الاحترام فسوف يدعمون فرص الحديث عن أنفسهم بطرق منفتحة وذات معنى.

5- **المواجهة:** إن العامل الرئيسي في تطوير الثقة هي طريقة المواجهة التي يتبعها الأفراد أثناء الجلسات، يمكن للمواجهة أن تكون تصرفاً يهتم بالفرد ويمنحه العناية لأنه يعبر عن شكل من أشكال الدعوة لاختبار الفروقات والتضاربات بين ما يقوله الشخص وبين ما يفعله، أو بين ما يقوله وبين ما

يظهر عليه من رسائل غير لفظية مخالفة ومتضاربة مع الرسائل اللفظية. فإذا تمت المواجهة بطريقة حادة ومؤذية وإذا سمح القائد للآخرين بالإساءة اللفظية للبعض الآخر، فإن الثقة على الأغلب سوف تهتز وتختفي. يمكن للقائد أن يُعلم الأعضاء إرشادات حساسة جداً تقود إلى مهارات فعالة لاستخدام وتوظيف المواجهة وذلك بمهارات يسودها العناية وبطريقة أمينة وصادقة. إن تحدي الأعضاء ليس فقط مهم لدعمهم بل للنظر إلى تصرفاتهم التي يجب أن يتجنبوها كالسلوكيات العدوانية والتصرفات التي تقود إلى الدفاعية، إن المواجهة الذكية والحريصة يمكنها حقيقة زيادة مستوى الثقة بين الأعضاء، فيتعلم الأعضاء أن بإمكانهم أن يعبروا عن مشاعرهم السلبية بطرق يتم احترام تلك المشاعر، ومن خلال مهارات مواجهة فعالة وصادقة.

مثال جيد لمهارة المواجهة: يبدو أحد الأعضاء مهتماً في الحديث عن كل شئ يقحم نفسه في كل عمل، وبالتالي فإن المواجهة غير الفعالة هو أن تقول له: أنا أريد منك أن تبدوا هادئا وأن تدع الفرصة للآخرين هنا أن يتحدثوا؛ في حين أن مهارة المواجهة الفعالة هو أن تقول له: أنا أقدر رغبتك واستعدادك للمشاركة والحديث عن نفسك إلا أنني مهتم أيضاً للإصغاء جيداً بما يقوله الآخرون في هذه الجماعة، وأنا أرغب للاستماع منهم أيضاً. ويمكن للقائد أن يسأل الأعضاء في الجماعة لماذا أنتم على استعداد لترك الفرصة والوقت أمام زميلكم للحديث بشكل كبير ومسهب.

6- الثقة كقضية مستمرة: تصف الاتجاهات والسلوكيات أهمية تأسيس الثقة بين الجماعة ولأن الثقة مهمة رئيسية يجب إكمالها في المرحلة التأسيسية لتطور الجماعة فإن من الخطأ افتراض أن الثقة قد تشكلت، بل يجب النظر إلى الثقة على أنها عملية مستمرة ويجب التقدم بالثقة كلما تقدمنا بعمر الجماعة للوصول نحو مستوى أعمق من الحميمية. إن الحس الأساسي للشعور بالثقة والأمن هو ضروري لحركة الجماعة لما بعد المرحلة التأسيسية، ولكن هذه الثقة سوف تُختبر في أوقات أخرى وربما تأخذ أشكال جديدة في مراحل متقدمة.

قضايا القائد في المرحلة التأسيسية

إن من المهم التفكير بشأن التوازن في توزيع المسؤولية بين الأعضاء والقائد فربما يحدث هناك تضارب في المسؤوليات بين القائد ومساعده، بحيث يشعر مساعد القائد أنه مجرّد من المسؤولية، وبالمقابل قد يجهل الأعضاء ما هو دورهم في هذه الجماعة، ولهذه الأسباب فمن الحكمة اختيار مساعد للقائد يمتلك نفس الفلسفة القيادية التي يتبناها القائد. وهذا لا يعني أن من الضروري أن يتبع نفس النمط القيادي، فيمكن أن يختلفا ليكملا بعضهما البعض، ولكن إذا أدت هذه الاختلافات إلى التجزئة فإن مشكلات في الجماعة سوف تحصل ومن التوجيهات الأساسية التي استنتجها الباحثون ذات العلاقة بدور القائد ما يلي:

1- كن واعياً بأن التعليمات المباشرة أو التعليمية تسهل نمو الجماعة خلال المراحل المبكرة.

2- قدم مفهوماً رئيسياً لبناء ودعم معايير الجماعة وتسريع بناء الثقة.

3- عندما تتشكل المعايير الأساسية فإن إمكانية تطور الجماعة ستصبح ممكنة وميسرة.

4- استخدم أساليب علاجية معتمدة مع الأعضاء الذين يقيدون قدراتهم الشخصية وإمكانيات التفاعل بطرق اجتماعية تنافسية.

5- وظف نمط القيادة النشطة وفي نفس الوقت استخدم الأساليب الإرشادية التي تشجع الأعضاء لتبني مزيدا من المسؤولية.

6- طوّر وحافظ على تعريف المهام مقابل مساعدة الأعضاء على تطوير وتوضيح وتحديد أهدافهم بدقة.

7- ساعد الأعضاء على فهم قيمة كشفهم لذواتهم وتزويدهم بالتغذية الراجعة لبعضهم البعض، وتزويدهم بالتوازن بين الدعم والمواجهة من خلال إعطائهم منطق واضح لسلوكيات الجماعة.

8- عرف الأعضاء بالطريقة التي يمكن أن يزودوا بعضهم البعض بالتعزيز الإيجابي، وزودهم بتغذية واضحة تصف خصائص سلوكية محددة وعلمهم القيام بنفس الشيء.

9- نمذج بعض المهارات من خلال الحديث للأعضاء بدلاً من الحديث عنهم.

10- ابنِ جلسات تأسيسية بطرق يمكن أن تساعد الأعضاء على اكتساب إطار عمل واضح لفهم خبرات ما يحصل داخل الجماعة.

11- استخدم التفسيرات التي تساعد الأعضاء على تعميم ما يسلكوه في هنا والآن وضمن سياق وموقف الجماعة إلى مشكلاتهم ضمن مواقف حياتهم اليومية.

12- ناقش مع الأعضاء قيمة ما تعلموه خارج الجماعة بطريقة سلوكية تفاعلية وشخصية جديدة.

افتتاح وإغلاق جلسات الإرشاد الجمعي

إن من الموضوعات المهمة في بناء الجماعة هي إجراءات القائد في افتتاح وإغلاق جلسات الإرشاد الجمعي، فهناك بعض المهارات المهمة خلال العملية الجمعية وسوف نناقشها هنا لأننا نعتقد بأنه يجب أن نكون على وعي في هذه الجوانب المهمة ذات العلاقة بقيادة الجماعة وذلك منذ البداية.

إرشادات لافتتاح الجلسات

لقد لاحظنا أن معظم القادة المتدربين لا يهتمون إلى كيفية افتتاح جلسات الإرشاد الجمعي، ومثل هؤلاء القادة نجدهم مستعدين للتركيز على أول شخص يبدأ بالكلام ويستمرون مع هذا الشخص لوقت طويل، بحيث يكون هناك شخص واحد في الجماعة أو اثنين يتم التركيز عليهم. لقد ركزنا في ورشات العمل على قيمة تعلم المهارات الضرورية لتقديم كل جلسة بطريقة فعالة وبالنسبة للجماعات التي تلتقي بشكل منتظم مثل اللقاءات الأسبوعية فقد اقترحنا بعض الإجراءات التالية لافتتاح كل جلسة:

1- يمكن إعطاء الأعضاء فرصة مختصرة لمشاركة الآخرين بالممارسات والمهارات التي تعلموها في الجماعة وطبقوها خارج الجماعة، وهذا يساعدهم على التفكير في ممارسة ما سوف يتعلموه لاحقًا في جلسات الإرشاد الجمعي ليكرروا تطبيقه خارجًا.

2- لقد وجدنا من المفيد أن يذكر كل عضو باختصار ما يريده من الجلسة القادمة، فإذا قال معظم الأعضاء بأنهم يواجهون صعوبات عما يريدوه في الجلسة القادمة، فإن على القائد أن يعطيهم فرصة للتحاور فيما بينهم على شكل أزواج أو مجموعات ثلاثية لتعريف المشكلات المستقبلية.

3- ربما يُطلب من المشاركين لدى العديد من الجماعات للتفكير في بعض الوظائف البيتية كطريقة لتطبيق ما تعلموه في الجماعة. البعض ربما يريد الحديث عن مشكلات يتذكرها وترجمة ما تم تعلمه من الجماعة في المواقف اليومية، وهذا يمكن أن يكون أساس للعمل في جلسات الإرشاد الجمعي القادمة.

4- ربما لا يتعامل المشاركون مع مشاعرهم التي حصلت في الجلسات السابقة أو ربما أُعطوا الوقت للتفكير خلال الأسبوع وحتى موعد الجلسة القادمة، فإذا لم يعبر الأعضاء عن مشاعرهم فإن فرص إخفاء الموضوعات المهمة سوف تتطور مما يؤثر على فعالية الجماعة. لذلك فإن من الحكمة إعطاء الأعضاء فرصة مناقشة مشاعرهم في بداية الجلسة.

5- ربما يفكر القائد لاحقًا بشأن الجلسة السابقة بأن عليه أن يُعطي الأعضاء فرصة معرفة تقدم وتطور الجماعة، خصوصًا إذا ظهرت هناك بعض المشكلات الطارئة. فكشف الذات والانفتاح يمكن أن يساعد الأعضاء أن يكونوا منفتحين أيضا للتعبير عن مشاعرهم وأفعالهم بشان استمرارية الجلسات ومدى تقدمها.

وفيما يلي بعض العلامات لافتتاح جلسة الإرشاد الجمعي:

1- ما هو شعور كل منكم بشأن الحضور في هذا المكان لهذا اليوم.

2- قبل أن نبدأ جلسة هذا اليوم فإنني ارغب أن اطلب من كل واحد منكم القليل من الدقائق ليراجع أسبوعه الماضي ويفكر بالأشياء التي يرغب أن يخبرنا بها.

3- هل لدى احد منكم أية أفكار بعدية تشكلت بشأن جلسة الأسبوع الماضي.

4- كطريقة للبداية ليعطينا كل واحد منكم ما يرغب أن يقوله في نهاية هذه الجلسة.

5- هل بإمكانكم إكمال هذه الجملة وباختصار (ارغب هذا اليوم أن أكون نشيطا ومندمجًا في . . .).

6- ما هي مشاعرك وأفكارك التي انتابتك قبل القدوم إلى هذه الجماعة.

7- إلى أي الأشخاص تبدوا أكثر وعيًا في هذه الغرفة، اذكره الآن، ولماذا؟.

الإرشادات لغلق جلسة الإرشاد الجمعي

كما إن هناك أهمية لافتتاح جلسة الإرشاد فإن هناك أهمية أيضا لغلق الاجتماع وإنهاء الجلسة. إن الكثير من القادة يعلنون ببساطة بأن الوقت قد انتهى لهذا اليوم دون المحاولة لتلخيص وتكامل، وبدون تشجيع الأعضاء على ممارسة بعض المهارات الضرورية. يجب تخصيص 10 دقائق على الأقل لإعطاء المشاركين فرصة عكس ما أعجبهم وما لا لم يعجبهم في هذه الجلسة، وأن يذكروا ما يأملون لفعله خارج الجماعة، وبالنسبة للجماعات التي تلتقي أسبوعيا فإن من المهم تلخيص ما حدث في الجلسة في نهاية كل جلسة، وبنفس الوقت فإن من المفيد بالنسبة للقائد أن يوقف الجماعة في منتصف الجلسة ويقول: بأننا سنغادر هذه الجلسة بعد نصف ساعة. ولإغلاق جلسة الإرشاد الجمعي الأسبوعية فإن من المهم الأخذ بعين الاعتبار الإرشادات التالية:

1- إن من المهم بالنسبة للأعضاء أن يغادروا الجلسة مع وجود بعض الأسئلة المحيرة التي بحاجة إلى إجابات؛ إننا نعتقد من الخطأ محاولة ضمان إن كل شخص سوف يغادر الجماعة بمشاعر مريحة بل عليهم أن يبذلوا

القليل من الوقت خلال الأسبوع لعكس وتذكّر القضايا التي بقيت عالقة في الجماعة.

2- بعض التصريحات تصدر من الأعضاء تتعلق بشأن مستوى طاقاتهم ودافعيتهم للعمل، فإذا صرح احد الأعضاء بالضجر بشكل أسبوعي فإن بالإمكان طرح السؤال التالي عليه: ما هي الأشياء التي ترغب أن تقوم بها لإزالة هذا الضجر؟

3- يمكن أن يُطلب من الأعضاء بأن يخبروا الجماعة وبشكل مختصر ما تعلّموه عن أنفسهم خلال علاقتهم مع الأعضاء الآخرين في الجماعة، ويمكن أن يشير المشاركين وباختصار لبعض الطرق التي ساعدتهم في تغيير سلوكهم والاستجابة لهذه الطريقة.

4- يمكن أن يُطلب من الأعضاء فيما إذا كانت لديهم أية موضوعات أو أسئلة أو مشكلات يرغبون بالتحدث عنها في الجلسة القادمة.

5- يمكن أن يُطلب من الأعضاء بأن يزودوا بعضهم البعض بالتغذية الراجعة خصوصًا التغذية الراجعة المساعدة الايجابية. وكما فعلنا بالنسبة لافتتاح الجلسة فإننا نقدم فيما يلي التعليقات التالية لأخذها بعين الاعتبار عند إغلاق الجلسة:

1- ما هو المحبب بالنسبة لك في هذه الجماعة لهذا اليوم؟

2- ما هو الشيء الذي ترغبون بتطبيقه خارج الجماعة والذي تعلمتموه كمهارات جديدة لهذا اليوم.

3- أود أن أمر عليكم سريعًا لتقولوا لي كلمات بسيطة كيف إنَّ هذه الجماعة تتقدم وما هي اقتراحاتكم الأخرى.

4- قبل أن نغلق هذه الجلسة أود أن أشارككم بعض ملاحظاتي عن هذه الجلسة.

تمارين

1- **تمرين الجلسة التأسيسية:** بهدف تنفيذ هذا التمرين يطلب من عشرة طلاب متطوعين أن يلعبوا دور الأعضاء في جلسة الإرشاد التأسيسية وان يقوم عضوين بدور القائد والمساعد، ونقترح أن يبدأ مساعد القائد بإعطاء تعريف مبسط وشرح عن أهداف الجماعة ودور القائد وحقوق ومسؤوليات الأعضاء والقواعد واللوائح وإجراءات العملية الجمعية وأية معلومات أخرى. ثم يُطلب من الأعضاء أن يعبروا عن توقعاتهم ومخاوفهم، وان يحاول القائد التعامل مع ذلك بحيث لا يزيد مدة هذا التمرين عن نصف ساعة.

2- **تمرين قدم نفسك:** يتكون هذا التمرين من أخبار الآخرين وما تود أن تبوح به عن نفسك وذلك إذا كنت قائدا للجماعة، ويعطي كل شخص 5 دقائق على الأكثر للحديث عن نفسه.

3- **تمرين جلسة افتتاح الجماعة:** يمكن أن يستخدم هذا التمرين لزيادة تماسك الأعضاء مع بعضهم البعض، كما يهدف هذا التمرين إلى تفعيل التواصل بين الأعضاء وان يوضحوا أنفسهم للآخرين. ويتم هذا التمرين من خلال الأسئلة التالية:

ا- ناقش تحفظاتك بشأن قيمة وأهمية الجماعة.

ب- ما هي مخاوفك من الجماعة؟

ج- ما هي الأشياء التي ترغب بتحقيقها من الجماعة؟.

د- ناقش إلى أي مدى تثق بأعضاء الجماعة.

4- **تمرين العصف الذهني:** من اجل بناء الثقة قسم المجموعة إلى مجموعات صغيرة واستكشف الأفكار والطرق التي يمكن أن تفكر بها والتي ربما تساعد على بناء الثقة في الجماعة. وما هي العوامل التي يمكن أن تقود للثقة؟

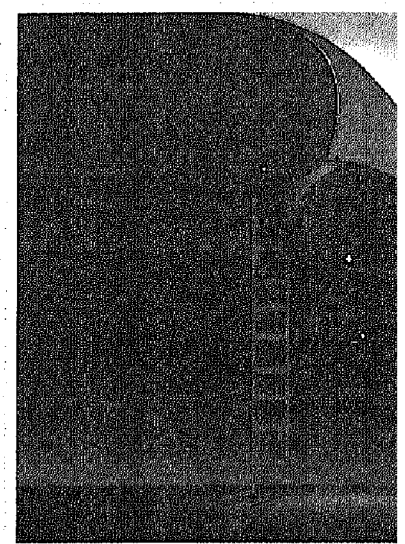
ما هي مشاعرك التي تجعلك تشعر بالثقة للجماعة؟

ما هي المعوقات الرئيسية لبناء الثقة ؟



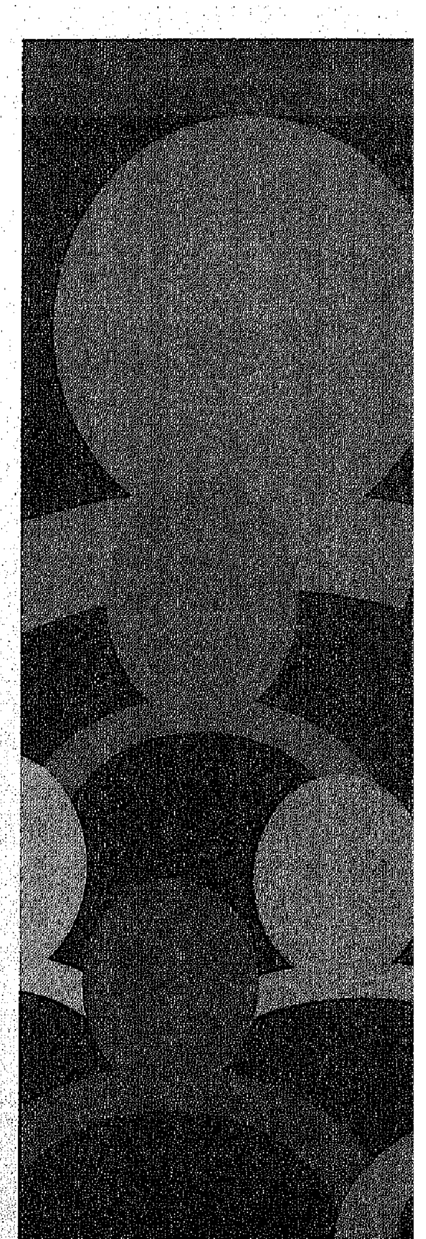
5

الفصل الخامس





تساؤلات مهمة:



1. إذا كونت مجموعة الأعضاء وكانت تتشابه مع صفاتك الشخصية كثيراً فما الطريقة التي تتوقع قيادتهم بها؟
2. ما الأسباب التي تقف وراء عدم المشاركة من قبل الأعضاء، هل سبق وأن لاحظت وجود أعضاء غير مشاركين في الجماعة؟
3. هل يوجد في الجماعة أناس يحتكرون الحديث، وما أثر ذلك على الآخرين؟
4. ما الذي يمكن أن تقوله (كقائد للجماعة، أو كعضو) لشخص يُخبر عن طُرف وقصص حدثت معه في الماضي؟
5. ما هي الإرشادات التي يمكن أن تفكر بها لمواجهة الآخرين بفعالية، وكيف يمكن تحديهم بعناية واهتمام بهدف عدم زيادة مستوى الدفاعية؟
6. ما الفرق بين إعطاء النصيحة وتقديم التغذية الراجعة، وهل تعتقد بأن إعطاء النصيحة دائما مضمون، وإذا كان كذلك فمتى؟
7. ما الفرق بين الإطراء وإعطاء الدعم الأصيل؟
8. كيف يمكن لك كقائد للجماعة أن تتعامل مع الأعضاء العدوانيين؟
9. ما هي سلوكيات الأعضاء التي تعتقد بأنها الأكثر صعوبة وتحتاج إلى مهارات للتعامل معها؟
10. إذا كنت في مجموعة من قبل هل تتذكر أي استجابات تعبر عن عدم الرغبة في الإجابة والمقاومة سواء فيما يخصك أنت أو يتعلق بالآخرين؟ وكيف تعاملت معها؟ وهل ظهرت الصراعات على السطح إذا كان كذلك كيف يتم التعامل معها وإدارتها؟



الفصل الخامس

مرحلة الانتقال

مقدمة

قبل أن تتقدم الجماعة نحو مرحلة العمل فإن عليها المرور بمرحلة الانتقال، وهناك عدد من الخصائص التي عادة ما تتميز بها مرحلة الانتقال ومنها القلق، والدفاعية، والمقاومة، والسعي نحو الضبط، وصراعات الأعضاء، والصراعات مع القائد وتحديه وأنماط عديدة من المشكلات السلوكية.

ومن أجل تحرك الجماعة نحو مرحلة العمل، فإن من الضروري معرفة هذه المشكلات والتعامل معها بفاعلية. بعض المجموعات تستمر صامته ومتوقفة عن العمل خلال مرحلة الانتقال بسبب المقاومة ونتيجة الخبرات الماضية وصراعاته، ولأن حركة الجماعة للأمام تعتمد على القدرة والاستعداد لكل من الأعضاء والقائد للمواجهة والعمل مع مختلف أشكال المقاومة، فإن من الضروري على القادة أن يفهموا ديناميات الجماعة خلال مرحلة الانتقال وفيما يلي مناقشة للخصائص النوعية التي تتميز بها الجماعة خلال مرحلة الانتقال.

خصائص مرحلة الانتقال

أولا: القلق

يكون القلق خلال مرحلة الانتقال عاليا جدا، وغالبا ما يكون مصدر هذا القلق هو من الأفراد أنفسهم أو من الجماعة نفسها، فمثلا يعبر كريست Kresst عن قلقه لدواعي وعوامل داخلية بقوله " أنا أخاف من التحدث هنا

لأن هناك عدد من الأشخاص الذين سيطلقون أحكاما معينة عليّ" هذا قلق ذو مصدر خارجي، ويتعلق القلق أيضاً بالخوف من أن يبدو الشخص غبي أو يفقد القدرة على الضبط أو أن يفهمه الآخرون بطريقة خاطئة، أو أن يبدو مرفوضاً، أو لعدم معرفته بما هو متوقع منه.

وحتى يصبح المشاركون أكثر ثقة ببعضهم البعض وبالقائد أيضاً، فإن عليهم أن يرفعوا مستوى المشاركة والاهتمام بمشاعرهم وهذا الانفتاح من شأنه أن يسهم في خفض القلق تاركاً للأعضاء الفرصة ليروا أنفسهم كما هم.

ثانيا: المقاومة والدفاعية

يسعى المشاركون في الجماعة إلى اختبار القائد والأعضاء الآخرون، قبل انتقال الجماعة من مرحلة الانتقال إلى مرحلة العمل. إن من الضروري أن يشجع القائد الانفتاح والتعبير عن المشاعر وعن مشاعر القلق والترددات.

خلال مرحلة الانتقال يختار المشاركون بين الرغبة بأن يبقوا بأمان؛ أو أن يخاطروا للاندماج والمشاركة ويكون لديهم شيء من المقاومة، كما أن المقاومة تحتاج للاحترام بمعنى أن لا ينتقد القائد ترددات الشخص، بل عليه أن يسعى لاكتشاف مصادر المقاومة، فإذا لم يحترم القائد مقاومة الأعضاء فإنهم سوف يشعروا بعدم الاحترام من قبل الأعضاء الآخرين، ليس كل ما يظهره الأعضاء من عدم استعداد للرغبة في المشاركة يمكن أن يصنف تحت مسمى مقاومة، فبعض الأحيان قد لا يكون لدى الأعضاء الرغبة في التعاون، وذلك كنتيجة لعدة عوامل مثل عدم كفاءة القائد، أو نمط القائد العدواني، أو كنتيجة مترتبة على الفشل في تهيئة الأعضاء للمشاركة في الجماعة وغير ذلك.

يحتاج القادة إلى معرفة مصادر المقاومة لدى الأعضاء، لأن ذلك سوف يساعد في فهم سلوك المقاومة لدى الأعضاء أنفسهم، كما سيساعد أيضاً على التعاون والإقدام على المخاطرة مرة أخرى. وفي حال ما إذا احتفظ الأعضاء بمخاوفهم لأنفسهم، فإن التجنب والابتعاد عن المشكلات سيكون هو النتيجة،

وبالمقابل لا يمكن للقائد أن يجبر الأعضاء على مناقشة مخاوفهم التي يمكن أن تساعدهم على المناقشة، ولكن يمكن أن يدعوهم بلطف وباحترام أن يتعرفوا على بعض المخاوف التي يمكن أن يشعروا بها وهي كالتالي:

1. الخوف من أن يبدو غبياً: يقلق بعض الناس خوفاً من أن يبدوا أغبياء إذا خطوا بعض الخطوات خارج القوانين والتعليمات التي تعودوا عليها واعتادوها، فعلى سبيل المثال: صرح مايك Mikeبأنه لا يتحدث كثيراً لأنه لا يرغب بأن تكون هناك فرصة واحدة حتى وإن كانت ضئيلة يبدو فيها غبياً في نظر الآخرين.
2. الخوف من الرفض: دائما ما نسمع من المشاركون قولهم بأنهم يترددون في طرح بعض القضايا التي يرغبون في التحدث عنها بسبب خوفهم من أن يبدوا مرفوضين.
3. الخوف من أن يبدو فارغاً: في بعض الأحيان يخاف البعض من عدم المشاركة وعدم الكشف عن قضاياهم المهمة كي لا يبدوا فارغين، أو أنهم لا يمتلكون شيء ذو قيمة.
4. الخوف من فقدان الضبط: ونعني بفقدان الضبط البكاء وعدم القدرة على السيطرة على الانفعالات التي ربما تسبب لهم الآلام والصراعات.
5. الخوف من كشف الذات: يخاف الأعضاء أيضا من كشف الذات اعتقادا منهم بأنهم سوف لن يكونوا قادرين على ضبط ما تم البوح به، وبالمقابل يجب تعزيز الأعضاء الذين يساعدون الآخرين على معرفتهم بشكل أفضل، انه قرارهم لكي يحددوا الكمية التي سيشاركون بها الآخرين من المعلومات التي يمكن لهم أن يفصحوا عنها.
6. بعض المخاوف الأخرى: هناك أنواع أخرى من المخاوف يعبر عنها بعض الأفراد منها: "أخاف من أن أصبح معتمدا كثيرا على الجماعة، وان أكون منقاد لهم في حل مشكلاتي، وأخاف من أن أصبح مجنونا إذا ما سمحت لمشاعري بالخروج، واشعر بالقلق من أن تبدأ الجماعة بالتحدث عن مشكلاتي

انه ليس من العقلانية توقع أن جميع تلك المخاوف يمكن أن تحدث وأنا أعتقد بأنه يمكن تشجيع الجماعة على مواجهة مخاوفهم، ويمكن للقائد مساعدة الأعضاء على بناء الثقة في جو يشعر فيه الأعضاء بحرية كافية لاكتشاف مخاوفهم والتغلب على المخاوف اللاعقلانية. فإذا قرر الأعضاء أن يكونوا منفتحين على المخاوف التي تحجمهم من التحدث عن أنفسهم فإن الثقة سوف يتم بنائها وتأسيسها بشكل قوي وجيد مما يؤهلهم للتعامل مع القضايا الشخصية الأخرى كجماعة موحدة ومتماسكة.

ثالثا: السعي نحو السيطرة والتحكم

إن الرغبة في التغلب على بعض القضايا والسيطرة عليها هو أمر شائع في المرحلة الانتقالية، ومن خصائص سلوك الجماعة في هذه المرحلة ما يشمل المنافسة والمزاح والغيرة والتحدي والقيادة والتنافس والمناقشات بشأن تقسيم المسؤولية وإجراءات اتخاذ القرار.

تتركز معظم مشاعر القلق لدى المشاركين بهدف الحصول على اكبر أو اقل قدر ممكن من المسؤولية. وبهدف التعامل مع هذه القضايا بشكل بنّاء فإنه يجب على الأعضاء أن يعطوا أنفسهم الفرصة للتحدث عن ذلك، فإذا تم تجاهل مشكلات هنا والان فإن الجماعة سوف تتأثر بأجندات خفية.

رابعا: الصراع

يحمل الصراع رسائل تواصل سلبية حيث يفترض البعض أن محتوى هذه الرسائل شيء خاطئ ومؤذي ويجب تجنبه بأي ثمن، وعندما يكون هناك صراع بين الجماعة فإن على القائد والأعضاء العمل على تجنبه بدلا من قضاء وقت غير ضروري للعمل عليه، أما إذا ظهر الصراع في كل العلاقات الشخصية بما فيها الجماعة ككل فإن التجنب بدلا من المواجهة لتلك الصراعات يجعل الأمور أكثر تعقيدا، وان عدم اكتشاف الصراعات سوف يؤدي إلى التعبير عنها بسلوكيات دفاعية وعدائية وبطرق غير مباشرة وبانعدام عام للثقة.

إن المهمة الرئيسية للقائد هي تعليم الأعضاء أهمية العمل من خلال الصراعات التي تقود إلى نمو فعال وتطور مفيد، ويمكن التعامل مع الصراع بشكل بناء إذا هدفت إجراءات القائد العلاجية إلى الكشف عن ديناميات ما يقال وما لا يقال ومن أهم هذه الأساليب العلاجية البناءة هو أن تقول على سبيل المثال: "أنا متفق معك ولكن أنا لا ارغب أن يتوقف الناس عن الحديث لأننا بحاجة لان نتعرف على معنى هذا الكلام من الجميع".

ويمكن للقائد أن يقول بعض الجمل التالية أيضا وذلك كمهارة للتعامل مع الصراعات: كيف تأثرت بهذا الكلام؟ ومن هو بشكل خاص الذي ترغب أن تسمع منه، وماذا تعتقد أن يحصل لك عندما يمتنع الناس عن قول أي شيء؟ وماذا تتخيل أن هؤلاء الناس يقولون لأنفسهم عنك؟

إن التجانس والتقارب والتفكير الايجابي لدى الجماعة يمكن أن يتطور بعد المشاعر السلبية، ويمكن إدراكه والتعبير عنه بطريقة واحدة يمكن فيها اكتشاف الحرية والثقة بين الجماعة، وحال اكتشاف الأعضاء فيما إذا كانت هذه الجماعة آمنه بحيث يمكنهم الكشف عن صراعاتهم وخلافاتهم وفيما إذا سوف يبقوا مقبولين بالرغم من مشاعرهم السلبية، فعندما سوف يتم التعامل بفعالية مع الصراعات وسوف يتعلم المشاركون يتعلموا تقوية علاقاتهم الشخصية ضمن مستوى امن وصادق من التحدي.

خامسا: تحديات قائد الجماعة

مع انه القائد يمكن أن يتم تحديه خلال فترة الجماعة، إلا أنهم سوف يواجهون صراعات شخصية ومهنية خلال مرحلة الانتقال فعلى سبيل المثال: ربما يتذمر بعض الأعضاء من أنهم لم يحصلوا على حقهم المتمثل بنوع القيادة أو كفاءات القائد العلاجية.

إن من الخطأ بالنسبة للقادة أن يفترضوا أن كل أشكال المواجهة هو هجوم على كرامتهم، وبالمقابل فإنهم بحاجة إلى اختبار عن ما قيل عنهم بطريقة غير دفاعية حتى يفرقوا بين التحدي والهجوم.

إن طريق استجابتهم لمواجهة الأعضاء تعطي المشاركين مؤشر قوي عن مستوى الثقة التي سوف تكون بالمستقبل خصوصا عندما يعبروا عن أنفسهم للقائد، فإذا قال ارت Artللقائد "أنا اشعر بالملل هنا وأتمنى أن تقوم بعمل أشياء أفضل للجماعة" فإن الإجابة غير العلاجية هو أن أقول له "هل تفكر أن بإمكانك أن تفعل شيئا أفضل لنفسك؟" وبالمقابل فإن الاستجابة العلاجية تشمل العبارة التالية: "اخبرنا أكثر بشان ما ترغب أن أقوم به، وما ترغب أن أقوم به بشكل مختلف" أو قل أكثر بشان الأشياء التي تفتقدها لنفسك بهذه الجماعة، أو ما الذي يمكنك أن تكمله حتى يصبح هذا الموضوع ذو معنى أكثر للجماعة؟ انه ليس من الضروري على القائد أن يستجيب بسرعة لطلب أرت كي تسلك الجماعة بطريقة مختلفة، ولكن المهم هو أن يستمع بطريقة لا دفاعية وان يظهر ويعزز كل المشاعر الايجابية كاستجابة لعدم رضا أرت عن سير الجماعة. يجب على القائد أن لا يفترض بأنه المسؤول بشكل كامل عن ملل أرت.

بعض التحديات ربما لا تكون مريحة للقائد ولكنها مهمة لمعرفة رغبة الأعضاء نحو الاستقلالية كخطوة أولى، إن الطريقة التي يستجيب بها القائد للتحديات مثل تلك التي أظهرها أرت لها تأثير قوي على استعداد الأعضاء لإكمال المخاطرة، ثم الوصول إلى مستوى اعلي من الثقة، ويمكن للقادة أن يقوموا بدور نموذجي جيد إذا استجابوا بانفتاح وتجنبوا الدفاعية مع الأعضاء.

سادسا: المواجهة

إن وجهة نظر العلاج الجمعي تشمل كل من الدعم والتحدي وبنفس الوقت يرى الناس أن المواجهة سلوك سلبي يهدم القوى، وبسبب هذه الأفكار فإن المواجهة يتم تجنبها أحيانا وبكل الأثمان، وبالمقابل نعتقد بان الناس يمكن أن يصبحوا أكثر فعالية وأكثر قربا من بعضهم البعض ونموا إذا وفروا الدعم والتعاطف لبعضهم، بحيث يحمل في طياته الفهم والتوجه نحو الإنتاجية والتطور.

فالجماعات التي تركز دائما وبشكل مبالغ فيه على التغذية الراجعة الايجابية ونقاط القوة ولا تُعطي أهمية للجوانب السلبية، فإنها غالبا سوف لن تتحدى المشاركين لان ينظروا إلى أنفسهم بعمق وموضوعية وتفهم. فإذا اقتصرت إجابات الأعضاء على الدعم فسوف يفشلون في تزويد الآخرين بالمعلومات بالطريقة التي يستقبلونها وكيف تؤثر عليهم.

ونحن نرى بان المواجهة هي ليست وضع الآخرين في مواقف متعبة وحرجة ومهمله، وهي أيضا ليست تزويد الآخرين بالتغذية الراجعة السلبية ثم نقوم بعلاجها فيما بعد وهي ليست سلوك عدواني يهدف إلى إيذاء الآخرين، أو إخبارهم ما هي أخطائهم الرئيسية، أو قدح كرامتهم، بل إن المواجهة الحقيقية والمثالية هي دعوة المشاركين للنظر في بعض أبعاد أنماط التفاعل الشخصي لديهم، أو لتقرير فيما إذا كانوا يرغبون في التغيير أو لا، إن منهجنا في الممارسة الجمعية أن نزود المشاركين بإرشادات مناسبة تتعلق بمهارة الاستجابة بشكل فعال لمواقف المواجهة، ومن هذه الإرشادات التي تتعلق بتوظيف مهارة المواجهة ما يلي:

1- يجب على الأعضاء أن يعرفوا لماذا يواجهون.
2- يجب ألا تكون المواجهات بعبارات متشددة موجهه نحو شخص بعينه.
3- سيكون الشخص الذي تتم مواجهته اقل دفاعية إذا أخبرناه بأثر سلوكه على الآخرين بدلا من إطلاق الأحكام والمسميات عليه.
4- تكون المواجهات أكثر فعالية إذا جاءت بشكل عام وركزت على سلوكيات محددة وملاحظة.
5- احد أهداف المواجهة هو تطوير علاقة أصيلة وحميمية مع الآخرين.
6- الحساسية عنصر مهم للمواجهة الفعالة إنها مفيدة للشخص أن يقوم بالمواجهة لتخيل واستقبال ما تم قوله.
7- يجب أن تعطي المواجهة الفرصة للآخرين لعكس التغذية الراجعة التي استقبلوها قبل أن يقوموا بالرد عليها.

8- يجب على أولئك الذين يقومون بالمواجهة أن يتحلوا بالحكمة كي يسألوا أنفسهم فيما إذا كانوا يقبلون لأنفسهم ما يوجهونه لغيرهم، وفيما يلي بعض الأمثلة السيئة عن المواجهة يتبعها أمثلة بديلة وصحيحة:

1- أنت دائما ما تطلق أحكام وتجعلني اشعر بعدم الكفاءة، المواجهة الصحيحة والبديلة هي: أنا اشعر بعدم الراحة معك لأنني أخاف مما تفكر به عني.

2- أنت دائما مضحك، ودائما تبتسم وهذا شيء غير حقيقي، والمواجهة الفعالة هي أن تقول له: أجد من الصعب جدا أن أثق بك لأنك حتى عندما تكون غاضبا فإنك تبتسم وهذا يجعلني من الصعب أن أثق بك.

3- أنت لم تفعل أي شيء لهذه الجماعة وكل ما قمت به هو الملاحظة، التحدي الفعال هو أن تقول له: أود أن أعرفك أكثر فأنا مستمتع بما تفكر وتشعر به وأحيانا اشعر بالقلق لأنك تراني بحالة ممتعة، أود أن تغير الطريقة التي تجعلني اشعر بها نحوك.

ردود فعل القائد نحو المقاومة

كما رأينا سابقا فإن المقاومة هي احد الخصائص الرئيسية لمرحلة الانتقال، والتي تظهر نفسها بعدة أشكال من سلوكيات الأعضاء، وكقائد فإن من الضروري ليس فقط تعلم وإدراك طريقة التعامل مع مقاومة الأعضاء بل أن يصبح أكثر وعيا لردود فعله نحو المقاومة.

إن الخطأ الذي عادة ما نلاحظه عندما نشرف على قادة الجماعات، هو نزعتهم للتركيز على الأعضاء المُشكلين أو المواقف الصعبة بدلا من ديناميتهم الشخصية وكيف يؤثرون شخصيا عندما يريدون التعامل مع مقاومة الجماعة، وبشكل خاص هناك مدى واسع من المشاعر تهدد القائد والتي تعتبر تحدي لدوره القيادي بحيث يستجيب بالغضب نحو الأعضاء أو فقدان التعاون أو الشعور بعدم الكفاءة. إن أكثر الطرق قوة وفعالية عندما ترغب بالتغلب على

سلوك المقاومة هو أن تتعامل مع مشاعرك الذاتية وردود الفعل الدفاعية الممكنة للموقف، فإذا تجاهلت ردود فعلك فأنت تُقصي نفسك من دائرة التفاعل في الجماعة وأكثر من ذلك فأنت تعطي نموذجا سيئا للآخرين مفاده أن القائد دفاعي ومقاوم، وعندما تشارك مشاعرك وأفكارك لما يحصل في الجماعة وبنفس الطرق التي لا تلوم فيها الأعضاء أو تنتقدهم لسلبيات فيهم أو نواقص؛ فإنك بهذه الطريقة تساعد الأعضاء على التعبير بطريقة صادقة وبناءة وتفاعلية.

السلوك المُشكل والأعضاء الصعبين

نعتقد أن من المهم وصف بعض السلوكيات التي تؤثر على تأسيس وتجانس إنتاجية الجماعة، ولكن كما قلنا سابقا فإننا نريد أن تقاوم بعض أنماط الشخصية التي ربما تظهر عند الأعضاء مثل: المحتكر للحديث، وممرض الجماعة والمعالج المساعد، والمحاسب وغير ذلك. وهناك مشكلات أخرى ربما يتم مناقشتها ويجب أخذها بعين الاعتبار على الرغم من أن البعض قد يظهر سلوكيات داعمة ولكن قد يبدو هذا السلوك مبالغا به لدرجة انه يصبح بمثابة ممرض للجماعة؛ وفيما يلي وصف لسلوكيات الأعضاء التي تحد من كفاءة ووظائف الجماعة:

أولا: الصمت وعدم المشاركة

الصمت والانسحاب هما أحد أشكال السلوك الذي يجب على القائد أن يتدرب على مهارات التعامل معها. فعلى الرغم من أن الصمت والإنسحاب لا يؤثران لفظيا على فعالية ووظائف الجماعة إلا أن هذا السلوك يشكل بحد ذاته مشكلة لكل عضو وللجماعة بشكل عام. إن خطر الصمت وانسحاب الأعضاء ربما لا يتم ملاحظته وأن هذه الأنماط من الصمت ربما تشير إلى مشكلة.

يصمت بعض الأعضاء بسبب عدم قدرتهم على التعبير اللفظي والإندماج مع الآخرين، فهم حافظو على هذا النوع من التعلم من خلال الإصغاء والتعرف على مشكلات الآخرين، فبعض الأعضاء يقولون أنهم لا يحبون التكلم ولكن

فقط يرغبون بالاستماع للآخرين. وأن على قائد الجماعة أن يشجع الأعضاء أن يناقشوا موضوع صمتهم في الجماعة. وهناك العديد من الأسباب التي تقف وراء عدم المشاركة والتي يجب مناقشتها ومن بعض هذه الأسباب:

1- الشعور بأنه لا يوجد شيء يستحق أن يقوله.

2- الشعور بأنه لا يجب على الشخص أن يتحدث عن نفسه أو يجب أن أرى ولا أسمع.

3- الخوف من الظهور بالغباء لأنه لا يعرف أشياء يمكن أن يقولها أو يفعلها.

4- الخوف من بعض الأعضاء في الجماعة أو سلطة القائد.

5- مقاومة العضو هي تعبير حقيقي عن عدم رغبة العضو في الجماعة.

6- عدم التأكد بشأن عمل مراحل الجماعة.

7- الخوف من أن يبدو مرفوضا.

8- فقدان الثقة في الجماعة والخوف من كسر السرية.

ثانيا: السلوك المحتكر

أحد مظاهر المشاركات هو أن يُظهر الشخص درجة عالية من المركزية حول الذات من خلال احتكار نشاطات الجماعة، وهذا الشخص دائما ما يعرف من الجماعة على انه يأخذ جمل الآخرين وأقوالهم كبداية لشرح قصص ذات علاقة بحياته. ويعود هذا السلوك إلى نمط سلوك قهري متمركز حول الذات بحيث يمنع هذا الشخص الآخرين من أن يحصلوا على حقهم ودورهم في المشاركة داخل الجماعة.

خلال بداية مراحل الجماعة ربما يتذكر البعض أن هناك شخص ما كان المُبادئ، ولكن سرعان ما تعبوا من الاستماع لهذا الشخص بحيث لا تستطيع الجماعة أن تتحمل احتكار هذا الشخص للمواقف والأنشطة الجمعية، مما يجعلهم أحيانا يشعرون بالانفعال ويعبرون عن غضب قوي جدا. ولهذا السبب فإن على الشخص المحتكر أن يتغير بطريقة راقية حتى يرى أثر هذه

السلوكيات على الجماعة، ويجب عدم إجبار الشخص المحتكر على الصمت، ومقابل ذلك يجب اختبار سلوكه في الجماعة، فالشخص المحتكر يرسل رسائل من خلال احتكاره لبعض الموضوعات والتحدث عن بعض الجوانب في حياته، وهذه الرسائل يمكن أن تكون ذات أهمية فيما إذا تم تحليلها وتفسيرها بطريقة موضوعية ومنتجة.

ثالثا: القصاص (مُخبر القصص)

كثير من الأحيان ما يُساء فهم كشف الذات من قبل أعضاء الجماعة من خلال إطالة الحديث عن موضوعات لأشخاص آخرون؛ وإذا تم مواجهتهم وتوجيههم للحديث عن أحداث لها علاقة بحياتهم الشخصية فإنهم غالبا ما يعبرون بالرفض ويقولون بأنهم يخاطرون في الكشف عن ذواتهم. بهدف تعليم العمليات الجمعية يحتاج القادة بان يفرقوا بين الحديث عن الذات أو الحديث عن مواقف حياتية تخص الآخرين. وخلال المراحل الابتدائية من الجماعة يمكن لقائد الجماعة أن يسمح للبعض بإخبار بعض القصص بهدف تشجيعهم على التحدث، إلا إذا أصبح سلوك مخبر القصص سلوكا نمطيا ومتكررا (سواء أكان للجماعة ككل أو للفرد بعينة) فإن على القائد أن يدرك كيف عليه أن يتعامل مع هذا الموقف، وفيما يلي مثال يلقي الضوء على مهارة التعامل مع القصاص: دائما ما يركز ريتشرد Retchard على تفاصيل سلوك زوجته أثناء الأسبوع ولكنه نادرا ما يصف مشاعره وسلوكياته، بإمكان القائد أن يرد على ريتشرد قائلا: ريتشرد هو زوج وعضو في هذه الجماعة وهذا يجعله مستمتعا في هذه الجماعة وينظر للجماعة بالكثير من الغموض بشان سلوكه لأنه يتجنب الحديث عن نفسه، وقد تعهد بان يتحدث عن ردود أفعاله ومشاعره لا أن يتحدث عن تصرفات زوجته في كل أسبوع.

رابعا: المتسائل

هناك نمط أخر مثبّط لفعالية الجماعة ووظائفها وهو أن بعض الأعضاء

يطوروا نمطا يتضمن طرح العديد من الأسئلة على الآخرين، ويتدخلوا بطريقة غير مناسبة في بعض الأوقات، ويسألون لماذا يشعر الناس بهذه الطريقة؟ والناس الذين اعتادوا على طرح الأسئلة يجب أن نساعدهم كي يروا بان هذا ربما يكون طريقة لإخفاء أنفسهم للبقاء بعيداً وبأمان وغير مكشوفين للجماعة، ويجب تعليمهم بان طرح مثل هذه الأسئلة ربما يُفقد الموضوع أهميته ويجرد الشخص من الانفعالات والمشاعر، يجب أن توجه الأسئلة للأشخاص بشكل مباشر لتحفيزهم على التفكير ومعرفة المشاعر.

خامسا: إعطاء النصائح

إن المشكلة السلوكية التي لها علاقة بالتساؤل هي إعطاء النصائح، واحد الأشياء التي يمكن أن توفر الإدراك والرأي لعضو أخر هو أن تُخبر الناس كيف يجب عليهم أن يشعروا أو ماذا يجب عليهم أن يفعلوا أو لا يفعلوا.

إن إعطاء النصيحة ربما يكون أمرا مزعجا إلا أن مقدم النصائح ربما يكون متقنا لهذه المهارة كان يقول لأحد الأعضاء: يجب أن لا تشعر بالذنب لان والديك انفصلا فهذا قرارهما وربما تتخذ مثل هذا القرار في المستقبل، إذن المهم هو النصيحة جاءت لتحرر الشخص من الشعور بالذنب ولتحل مشكلة مشاعره الشخصية.

ويمكن للنصائح أن تكون مؤذية، فبام Bam التي تعتقد أن زوجها تركها لم يؤثر عليها فقط بل أثر على ابنتيها المراهقتين أيضا، إنها مشوشة وتفكر بان تسكن لوحدها وتشعر بالذنب. يتدخل روبن Roben قائلا: إنك مدينة لنفسك كي تفعلي ما ترغبين بفعله، لماذا يجب عليك أن تتحملي مسؤولية أطفالك ولماذا لم تتركيه أن يأخذهم معه، لو كنت مكانك لتركت أطفالي أنا أيضا لزوجي ليقوم بدوره ومسؤولياته. هذا النوع من السلوك المتكرر والمفعم بالأسئلة نحو بام والذي يشتمل على قيم روبن ومشكلاتها التي لم تحل. أن روبن تتحدث عن نفسها بدلا من محاولة مساعدة بام لتتخذ قرارات، فالجماعة تركز الآن على روبن وليس على بام فقد أصبح محور المشكلة بدلا من بام.

إن إعطاء النصائح عبارة عن نزعة لمقاطعة أفكار وتعبيرات ومشاعر الآخرين، وتزيد من فرص الاعتمادية على الآخرين فلو أُعطت بام وقتا كافيا لإكتشاف صراعاتها فسوف تصبح أفضل وتكون قادرة على اتخاذ قراراتها حتى لو كانت النصائح مساعدة وذات قيمة، ولكنها على المدى البعيد فإنها سوف لن تُعّلم بام مهارات البحث عن حلول للمشكلات التي يمكن أن تحصل لها مستقبلا.

سادسا: المحتضن للآخرين

استكمالا لنمط مقدم النصائح فإن هناك بعض الأشخاص يتبنون نمط يتمثل بالحماية ومخفف الألم، يظهر هذا السلوك لدى الشخص الذي يتذمر من سلبية الجماعة أو الذي يرغب في التركيز أكثر على الجانب الايجابي، وهناك فرق كبير بين سلوك المحتضن والسلوك الذي يعبر عن الأصالة والاهتمام والتعاطف، فعندما يكون هناك اهتمام حقيقي فإن اهتمامات الناس لمن يتذكر خبرات مؤلمة سوف تقدم له بأهمية أساسية، وأحيانا يهتم بعض الناس بتذكر خبراتهم المؤلمة وبعمق ويشعرون أفضل عندما يقومون بذلك، ويمكن دعمهم بعد حصول تغيير لبعض المشاعر الحادة والآلام التي مروا بها، أما الإحتضان فهو مصمم أساسا لنجدة شخص ما يطلب الدعم.

وجدت نتائج بعض الدراسات أن هناك صعوبة في مشاهدة مشاعر الآخرين، وكما هو الحال بالنسبة للتساؤل وإعطاء النصائح، فإن الاحتضان يحتاج إلى مزيد من الاكتشاف والمعاينة من قبل الشخص الذي يقوم به.

سابعا: السلوك العدواني

العدوانية سلوك يصعب التعامل معه في الجماعة، لأن الشخص الذي يعبر بعدوانية غالبا ما يعمل بطريقة غير مباشرة. ويمكن للعدوانية أن تأخذ عدة أشكال رمزية وإشارات ونكت وغير ذلك. ويعبر الأعضاء عنها من خلال التغيب عن الجلسات أو التأخر أو الشعور بالملل أو ترك الجماعة وما شابه. وبشكل متطرف

فإن الأشخاص العدوانيين هم بشكل عام ليسوا جيدين للجماعة لأنهم دفاعيين بشكل كبير، كما أنهم غير مطلعين على مخاوفهم هذا بالإضافة إلى أن العدوانية المتطرفة ستؤثر بشكل بعيد على جو الجماعة، إحدى طرق التعامل مع الشخص العدواني أن تطلب منه أن يستمع بدون الإستجابة لأعضاء الجماعة عندما تعبر عن تأثرها وتضررها بتصرفات بعض الأفراد، ويجب على القائد أن لا يسمح للأعضاء بأن يتبادلوا مشاعر العدوانية تجاه بعضهم البعض، ربما يظهر السلوك العدواني خوفا من ظهور استجابات حميمية بين الآخرين أو بسبب محدودية القدرات للتعبير اللفظي.

ثامناً: الاعتمادية

يبالغ بعض أعضاء الجماعة باعتماديتهم على قائد الجماعة أو على أعضاء آخرون في الجماعة ليوجهوهم ويعتنوا بهم، وتظهر الاعتمادية بعدة سلوكيات في الجماعة مثل عدم استطاعة الشخص للعيش بدون زوجة أو زوج أو والدين أو أطفال، ويظهر الشخص بأنه غبي لأن الآخرون سوف يزودونه بإجابات ويلعبون دور المساعدين له، وأحد الأنواع الخاصة للاعتمادية هو متلازمة نعم ولكن، وفيما يلي مثال على ذلك:

ماريا: إذا كانت الأشياء سيئة كما تقولين، لماذا تستمرين في البقاء في البيت؟ أليس من الأفضل أن تغادري؟

جان: نعم، ولكن ليس لدي عمل وأنا منكسرة.

جيم: إذا لم تحبي الطريقة التي تعاملك بها والدتك فلماذا ساعدتك للحضور إلى هنا.

جان: نعم، ولكن أمي لا تعلم فيما إذا أواجهها في هذا المكان.

إن النقطة الأساسية هي أن الناس المعتمدين هم أيضاً غير مساعدين فلا يمكنهم استخدام النصائح لأنهم لا يأبهون باقتراحات الآخرين ويمكنهم أن يظهروا مدى فشلهم، إن نقطة البداية كمساعدة للناس المعتمدين هي رفض

تعزيز سلوك الضعف ومواقف الحاجة، من خلال رفض إشباع الحاجات الاعتمادية. وبنفس الوقت يجب على القائد مساعدة الناس لإدراك الوسائل التي تحافظ على أنفسهم كمعتمدين على الآخرين، كما يجب على القائد محاولة حل الصراعات العالقة لديهم من خلال وظائف الجماعة، وربما من المفيد أن يخبر المشاركين القائد كم هم محتاجين إليه وكم هم محتاجين لوالديهم، وربما تساعد الجماعة أيضاً في إشباع بعض الحاجات الاجتماعية لمثل هؤلاء الأشخاص.

تاسعاً: التصرف بفوقية

بعض الأعضاء يتصرفون بنغمة فوقية فيظهرون بغلاف أخلاقي وربما يرسلون رسائل بأنني أنا هنا كي أراقب وأقدم الحلول، مثل هؤلاء الأشخاص سوف لن يجدوا لديهم مشكلات شخصية ليعبروا عنها، ولكن لديهم استعداد قوي للاستماع للآخرين ومنحهم العطف والرحمة وربما يعلقوا بكلمات وجمل مثل: يمكنني أن أحدد معك وذلك بنبرة فوقية وبرسالة تهجمية. يمكن لقائد الجماعة تحدي مثل هذه التعليقات من خلال الطلب من الأعضاء أن يقولوا ما يحتاجونه من الجماعة فالنقطة المهمة هنا هو أن يشارك الشخص آلامه وأن يسعى لتوفير حلول لمشكلاته الشخصية؛ فسلوك الفوقية هو نمط آخر من العدوانية أنه يجمد المشاركين ولا يجعلهم يكشفون عن نقاط الضعف لديهم لأن هناك شخص ما متفوق ومثالي ولا عيوب لديه.

عاشراً: سلوك الإغراء *Seductive Behavior*

يأخذ سلوك الإغراء أربعة أنواع هي:

1. الإغراء الهادئ وهذا يشمل محاولة إسقاط الآخرين خارجاً ومفاد هذه الفكرة تقول: إذا كان الآخرون يهتمون بي حقيقة فإنهم سوف يأتون ويصلون لي بأي طريقة.
2. الإغراء النشط: وهذا يشمل محاولة الحصول على الحميمية للحصول على

التقبل بدون جلبها فيخبر الشخص الآخرين بأنه يرغب في الاستماع إليهم والتقرب منهم وملامستهم للحصول على حميمية أصيلة.

3. لعب دور الضعيف: يظهر بعض الأشخاص بأنهم ضعفاء حتى إذا تم مواجهتهم ليقوموا بسلوكيات مدمرة وغريبة.
4. الإغراء الجنسي: يظهر بعض الأعضاء على أنهم محصنون جنسياً ومن ثم يبدون غاضبين عندما يستجيب البعض لهم بطريقة جنسية.

الحادي عشر: التطبيع الاجتماعي

عندما يُطبّع الأعضاء سلوكياتهم الاجتماعية خارج جلسات الإرشاد الجمعي فإن تجانس الجماعة يمكن أن يزداد ويمكن أن يمتد ما تعلموه في الجماعة إلى المواقف غير الرسمية، أن مثل هذه اللقاءات يمكن أن تكون مفيدة لتحدي الأعضاء من خلال خطتهم والتزامهم بتحقيق الأهداف، ولدى بعض الناس مثل الأشخاص المقيمين في المستشفى وكبار السن شبكة للدعم الاجتماعي يمكنهم أن يطبقوا ما تعلموه على أفراد تلك الشبكة الاجتماعية. أن الاجتماعات خارج الجماعة يمكن أن تكون أيضاً أحد أشكال المقاومة ويمكن أن تعمل ضد التجانس. هذا صحيح إلى حد ما عندما يتحدث الأعضاء عن قضايا الجماعة ويرفضون مناقشة هذه القضايا في الجماعة، بعض الإشارات الأخرى التي تشير إلى عدم فعالية التطبيع الاجتماعي والتي تشمل إقصاء بعض الأعضاء من المجموعة.

عندما تؤثر جلسات التطبيع الاجتماعي على تطور الجماعة فإن من الضروري أن يتم فتح هذه القضية ومناقشتها بشكل صريح مع بقية أعضاء الجماعة، ويمكن للقائد أن يسأل الأعضاء فيما إذا كانوا مهتمين بشكل أصيل بشأن تطور هذا النوع من الجماعة، وفيما إذا سوف يؤثر على فعاليتها.

الثاني عشر: التركيز على الجانب المعرفي والعلمي

إن من الخطأ النظر إلى الجماعة على أنها المكان الذي يسمح في الحصول

فقط على ردود الفعل بطريقة ميسرة، بل ركزنا كثيراً على أن تحليل الأفكار هو جزء ضروري من العملية الجمعية، ولكن يجب أن يكون متكامل مع المشاعر. فعندما يناقش الأعضاء موضوعات ذات قيمة علمية بعيدة عن اهتمامات الأعضاء فإن هذه الموضوعات سوف تخفض من مستوى الانفعالات لدى الأعضاء، بحيث تقلب الموازين مما يجعل هناك نمط سلوكي دفاعي محصن ضد التعبير عن المشاعر والانفعالات، إن من المهم على الناس الذين يبالغون في التركيز على المعرفة أن يكونوا على وعي بما يقومون به، وهناك الكثير من تكنيكات الوعي الجشطالتية التي يمكن أن تساعد هؤلاء الناس لتوجيه خبراتهم وربط انفعالاتهم مع الأحداث التي يتحدثون عنها، وذلك من خلال لعب الدور وإعادة تذكر الأحداث.

الثالث عشر: المبالغة الانفعالية

يرى بعض الأشخاص الجماعة على أنها مكان للتركيز على الانفعالات، وعلى الرغم من أن هذا ذو قيمة وله بعد هام من أبعاد العمل الجمعي إلا أن التعبير الحاد ضمن مدى واسع من الانفعالات يمكن أحياناً أن يقود إلى المقاومة، وهنا نقول بأن على القائد أن يكون حساساً ليقرر متى يكون التفريغ الانفعالي هو تعبير أصيل ومفيد، ومتى يكون أحد أشكال المقاومة وبدون فائدة.

دور الفرد في الجماعة

كما لاحظنا سابقا فان هناك أدوارا عديدة يمكن أن يقوم بها الأعضاء في الجماعة، وتتباين تلك الأدوار للأعضاء داخل الجماعة فمنهم من يتقمص الدور العدواني أو المثبط أو الباحث عن الاهتمام أو المسيطر أو المجادل أو غير ذلك، ويوضح الجدول (2) نموذج مقترح لملاحظة دور الأعضاء في الجماعة

إذ يصعب على القائد أحياناً أن يتذكر كل الأدوار لكل الأعضاء الأمر الذي يساعد هذا النموذج في تسهيل وتسجيل ردود الفعل التي تظهر على الأفراد أثناء جلسات الإرشاد الجمعي، مما يسهل عملية تشخيص دور العضو وبالتالي مواجهة هذا الدور السلبي.

الجدول (2) نموذج ملاحظة دور الأعضاء أثناء جلسات الإرشاد

المهمة أو الدور	بدرجة عالية جدا	بدرجة عالية	بدرجة متوسطة	بدرجة متدنية	بدرجة متدنية جدا
1- مساهم وفعال					
2- الباحث عن الآراء والحلول والمعلومات					
3- المزود بالآراء والحلول والمعلومات					
4- المنظم والمنسق					
5- المزود بالطاقة والقوة والدعم					
6- المشجع					
7- المؤذي والمقارن					
8- المتابع					
9- المثبط					
10- المسيطر أو العدواني					
11- المجادل: الخارج عن الموضوع					
12- الباحث عن المعرفة					

التعامل مع التحويل والتحويل المضاد

لقد ذكرنا سابقاً بأن من الضروري على القائد أن يكون واعياً لدوافعه الشخصية عندما يقود الجماعة، وأن يعي بأن عدم القدرة على حل القضايا الشخصية يمكن أن يؤدي إلى الوقوع بمشكلات سلوكية عند الأعضاء. ولفهم هذا التداخل في الأدوار فإن من المفيد أخذ قضايا التحويل والتحويل المضاد بعين الاعتبار.

يتكون التحويل من مجموعة من المشاعر التي يسقطها الأعضاء على المعالج، وهذه المشاعر عادة ما تتم من خلال العلاقة الشخصية مع المسترشد والتي يتذكرها الأعضاء من خبراتهم الماضية، وعندما يعزو تلك الخبرات والمشاعر إلى شخص المعالج، وبالطبع فإن ذلك غير واقعي وغير منطقي، أما

التحويل المضاد فيعود إلى المشاعر التي يثيرها المعالج لدى الأعضاء (وهي مشاعر غالباً لم تحل وتسبب الصراع في العلاقات الشخصية الماضية، وليس لها ملامح في العلاقة الشخصية الحاضرة).

كيف ينظر الأعضاء للقائد

بغض النظر عن أهمية استكشاف القائد للتحويل إلا أنه يجب عليه أن يكون واعياً تجاه الخبرات التي يتذكرها الطالب حتى يتم التعامل مع هذه المشاعر في الجماعة ضمن إطار عمل ذو معنى وفعال، وسوف نناقش الآن بعض الطرق الشائعة التي ربما ينظر الأعضاء من خلالها للقائد. ومن هذه الطرق ما يلي:

1. **القائد الخبير**: يدخل بعض الأعضاء إلى الجماعة لأنهم يبحثون عن المساعدة والإرشادات، وما يأملون هو أن يعتني بهم المعالج ويوفر لهم السعادة ويعطيهم بعض المهارات النوعية التي يعتقدون بان بإمكانهم أن يجدوها بأنفسهم. إنهم يأملون بزيادة مستوى ثقتهم بنفسهم كي يروا أنفسهم أفضل، ولكي يصبحوا أكثر تأكيداً للذات وأن يشعروا أكثر بمخاوفهم، وأن يحصلوا على التشجيع فإذا لم يحصلوا على هذه التوجيهات والإرشادات فربما يطلقون حكماً على القائد بأنه لم يفعل شيئاً.

2. **القائد المتسلط**: إن من غير المعروف للأعضاء خلال المرحلة التأسيسية للجماعة أن يعبروا عن مشاعرهم نحو القائد، لأنهم يرونه كمركز للسلطة ويقولون بأنهم يشعرون بعدم الأهمية عندما يقود الجماعة قائداً متسلطاً، ولا يجدون أنفسهم قادرون على معرفة معايير القائد مثل هؤلاء الأشخاص ربما يُحضرون نماذج الوالدين إلى الجماعة ثم يشعرون بنفس المشاعر التي يتعاملون فيها مع الوالدين ليطبقوها على القائد، أنهم حقيقة لا يستمتعون ولا يحترمون الجماعة وقائدها كشخص ويكون لديهم الكثير من المخاوف والهواجس.

3. **القائد كشخص متفوق**: يرى الأعضاء المعالج على أنه ذو قدرات

خارقة، ولا يعتقدون بأن القائد أحياناً ربما يشعر بالضعف، وربما زواجه لم يكن بالمستوى المطلوب، أو أنه لا يملك كل الأجوبة بشأن المعاناة الإنسانية، ويتعجب الأعضاء إذا اكتشفوا أن القائد يعاني من نقص ما، أو لم يحقق ذاته بالشكل المطلوب، وربما يحتاجون للتفكير بأن القائد قد حصل على كل ذلك وأنه يجب عليهم هم أيضاً أن يصلوا إلى نفس المستوى.

4. **القائد الصديق**: بعض الأعضاء يطورون العلاقة الإرشادية إلى علاقة شخصية والبعض الآخر يشعرون بالغيرة بسبب علاقة المعالج الطيبة مع الآخرين، ربما يكون حقاً على القائد أن يكون معالجاً صديقاً لشخص يعتني فيه ويندمج معه فكرياً وانفعالياً، ولكن من غير المنطقي أن يتوقع الأعضاء أن يستمر المعالج بعلاقته مع الأعضاء كصديق، فإذا أثقل الأعضاء بعلاقتهم العلاجية لتصبح علاقة صداقة فإنهم ربما يفشلون في تطوير علاقات الصداقة خارج الجماعة، ويأمل الأعضاء بأن يهتم القائد بهم بطرق مميزة وخاصة، وأن يلقوا الاستحسان والحب غير المشروط.

5. **القائد المحب** : بعض الأعضاء يريدون تغطية علاقتهم العلاجية مع القائد بعلاقة رومانسية، فهم يحاولون بعدة طرق جذب قائد الجماعة نحوهم وربما يشعرون إذا نجحوا في جذب انتباه القائد لهم بأنهم قد حصلوا على مكانة خاصة في الجماعة، وفرص عدم خيبة الأمل التي ممكن أن تحصل، لأنهم عادة ما يبحثون عن الحب الذي لم يسبق أن تلقوه عندما كانوا أطفالاً أو لم يتلقوه من الآخرين، فلا غرابة أن تجدهم يبحثون عن هذا الحب من قبل القائد، وسوف لن يتم الإيفاء بتوقعاتهم، بالطبع فإن السلوك الاغرائي يقود إلى الضبط المضاد الذي يجب على قائد الجماعة أن يتعامل معه، وهذا صحيح على كل أشكال الإسقاطات التي يقوم بها القائد سواء أكان خبيراً أو سلطوياً أو متفوقاً أو صديقاً أو محباً، فكلما كان المعالج واعياً لدوافعه الداخلية وعدم حل صراعاته، فإن هناك إمكانية للسيطرة على معوقات العملية العلاجية وبناء علاقة إرشادية نزيهة وحكيمة.

إرشادات للقائد

كيف يمكن للقائد أن يتعامل مع التحويل؟

إن الجواب معقد ويعتمد على ظروف العلاقة الإرشادية التي تم تطويرها بين القائد والأعضاء، وفيما يلي بعض الإرشادات العامة:

1. يجب الكشف عن المشاعر بانفتاح وصراحة داخل الجماعة مما يسمح بمزيد من الصدق والثقة بين الأعضاء والقائد، وبكلمات أخرى إذا رأى كل الأعضاء القائد على أنه خبير فيجب على القائد في هذه الحالة أن لا يرى نفسه بأن هذه الطريقة من التعامل هي أحد مواقف التحويل، فإن نظرة الجميع ليس كنظرة الفرد، فعندما يتم التعبير عن المشاعر فإن بالإمكان مناقشة تلك المشاعر كأي مشكلة يختارها العضو ويرغب بطرحها على الجماعة، إن أفضل طريقة للأعضاء لحل مشكلة السلطة هو مواجهة القائد الذي يُظهر سمات سلطوية، فببساطة يمكن للأعضاء أن يتحدثوا عن مشاعرهم نحو القائد، بالإضافة إلى ذلك ربما يعالج القائد الموقف من خلال افتراض القائد أن دور أب الشخص أو أي شخص يشكل سلطة في حياته، ففي هذه الحالة فان بإمكان القائد أن يعكس الأدوار بحيث يصبح العضو هو الوالد وأن يمثل القائد دور العضو، وهذا يمكن أن يكون مفيداً في تقديم التغذية الراجعة عندما يراها العضو من خلال القائد نفسه، وهناك بعض المناهج الأخرى الجشطالتية للتعامل مع هذا النوع من المشكلات والذي يسمى بالكرسي الفارغ حيث يلعب العضو دور كل من الأب والعضو أيضاً، والعنصر المسهم في هذا الجزء هو معرفة المشاعر والتعبير عنها ومن ثم التعامل بطريقة علاجية مع المشاعر البارزة، ومن الأساليب الأخرى تلك المستخدمة في النظرية التحليلية والتي يقضي فيها المعالج أوقات طويلة لفهم وحل المناطق المعقدة عند العضو. فالتحويل المضاد عبارة عن مشكلة ممكنة ومحتملة وربما تصبح مشكلة كبيرة عند القادة المبتدئين، حيث يعتقدوا بأنهم يجب أن يكونوا محترمين من قبل الأعضاء وأن الحاجة إليهم كبيرة، وأن من واجب الأعضاء الاعتراف بهم،

وأن ينظروا إليهم كخبراء وحتى أن يشعروا بمشاعر الحب اتجاههم، فإذا حصلت مثل هذه المشاعر والأفكار فهذا دليل على أنهم لم يحصلوا على الخبرة الكافية، ولم يثقوا بأنفسهم كقادة للجماعات بل أنهم يوظفون الجماعات لإشباع حاجاتهم التي لم تشبع من قبل؛ ويمكن أن تتطور مشاعر التحويل المضاد بطريقة رومانسية أو بإشارات جنسية خصوصاً عندما يشير أحد الأعضاء في الجماعة لجاذبيته نحو قائد الجماعة. ربما لم يشعر قائد الجماعة بهذا الجذب من قبل، أما أن يصبح قائداً ويشعر به الآن فالخطر يكمن في اعتماد الجماعة على هذه التغذية الراجعة.

2. لا تكن معيارياً شديداً ولا تقلل من قيمة التغذية الراجعة، فليس كل الأعضاء الذين يرونك بمثابة مساعد أو حكيم يعانون من اضطرابات التحويل، ويمكن للأعضاء أن يشعروا بالأصالة والاحترام لقائد الجماعة.

3. اعلم بأنه ليس كل مشاعرك نحو الأعضاء يمكن تصنيفها على أنها تحويل مضاد، بل إن بعض القادة قد يقعون في خلط لتلك المفاهيم، والمطلوب هو أن تحافظ على موضوعيتك، وأن تعامل كل الأعضاء بشكل متساوي ويمكن أن تتوقع أن تستمتع مع بعض الأعضاء أكثر من البعض الآخر أو أن تكون منجذباً للبعض الآخر مرة أخرى، هذا ليس أحد أشكال المرض المهم أن تعي مشاعرك الذاتية وأن تتجنب المشاعر التي تؤثر على العملية العلاجية.

القائد الفعال

إن القائد الفعال هو الذي يحقق مستوى متوازي ومناسب ما بين الدعم والتحدي، وفي رأينا فإن الجماعات التي ليست لديها معايير داخلية أو خارجية سوف يكون أداؤها وتفاعلها محدود، من حيث تقديم الدعم لشخص ليس لديه القوة لمساعدة الآخرين لتحدي أنفسهم حتى يتمكن من القيام بمخاطرات مفيدة، ونعتقد أيضاً بأن الجماعات التي لا تُحسن تقديم المواجهة تدفع أيضاً بالآخرين لأن يصبحوا أكثر دفاعية وأن يستجيبوا بعدوانية.

أظهرت نتائج بعض الأبحاث أن النتائج السلبية للإرشاد الجمعي هو بسبب المواجهات العدوانية التي يمارسها النمط القيادي للقائد نحو الأعضاء، كما أظهرت نتائج بعض الدراسات أن على القائد أن لا يدخل بمواجهات عنيفة مع الأعضاء حتى يتمكن الأعضاء من معرفة حقوقهم ضمن سياق المواجهة التي تم مناقشته سابقا.

نحن نتفق على أن مخاطر المواجهة هي سريعة جدا وان على القادة أن يدركوا ويعوا بالطرق الصحيحة للمواجهة، فالمواجهة المدمرة التي تتضمن الهجوم ستؤدي إلى مزيد من المقاومة والعدوانية وفقدان الثقة بين الأعضاء.

ولكننا نعتقد أن المواجهة مناسبة حتى خلال المرحلة التأسيسية من عمر الجماعة، وإذا تمت بمهارة سليمة وحساسة يسودها الاحترام والتقبل، فإن الثقة سوف يتم تأسيسها فيما بعد. ولتسهل عملية المواجهة بين القائد والأعضاء، فان على القائد أن يمزج بعض الطرق المناسبة لتزويد الأعضاء بالدعم والتحدي.

إرشادات لبناء العلاقة العلاجية مع الأعضاء

في هذا الجزء سوف نقدم إرشادات إضافية للممارسين والتي تعتمد على ملخص بعض الأبحاث وهي:

1 - اسعَ نحو الاندماج الايجابي في الجماعة من خلال طرق ومهارات أصيلة كالتعاطف والتفاعل الحريص مع الأعضاء، وابتعد عن أنماط القيادة التي تتمثل بإصدار الأحكام لأنها تخلق جوا من المقاومة وتؤثر على التجانس والثقة.

2 - طور نمطا علاجيا منفتحا وعقلانيا يتسم بإمكانية تسهيل كشف الذات، وكن قادرا على مشاركة خبراتك الانفعالية وردود أفعالك خصوصا إذا كانت تتعلق بالأحداث والتفاعلات داخل الجماعة.

3 - كن على وعي بأن كشف الذات للقائد يمكن أن يكون سيف ذو حدين، فإما أن يكون فعالاً أو أن يكون له آثاراً محدودة على نتائج العملية

الجمعية، ويعتمد ذلك على عوامل محددة مثل نوع الجماعة، ومرحلة النمو ومحتوى وطريقة كشف الذات.

4- ساعد الأعضاء للوصول إلى أقصى درجة ممكنة لتوظيف نماذج لعب الدور الفعالة، خصوصاً مع أولئك الأعضاء الذين يُظهرون سلوكيات مرغوب بها، ويمكن تشجيع الأعضاء على أن يتعلموا من بعضهم البعض.

5- زوّد الأعضاء بفرص الوصول إلى استخدام أقصى ما يمكن من المصادر المتوفرة في الجماعة، وذلك من خلال تعليمهم مهارات المشاركة النشطة في العملية الجمعية.

6- تدخل عندما يمنع أحد الأعضاء الآخرين من الاستفادة من مصادر الجماعة، وذلك بطريقة غير منتجة وبعدوانية وبمواجهات هدامة. وساعد الأعضاء كيف يتعاملوا مع بعضهم البعض بطرق بناءة ومباشرة.

قضايا مساعد القائد في مرحلة الانتقال

كما رأينا سابقاً فإن مرحلة الانتقال هي مرحلة حرجه من تاريخ الجماعة وتعتمد على كيفية التعامل مع أشكال المقاومة والصراع، ويمكن للجماعة أن تنتقل إلى الأفضل أو الأسوأ، فإذا عملت مع مساعدٍ لك فربما تظهر بعض المشكلات الخاصة والتي يمكن أن تتطور بسهولة فيَ هذا الوقت، ويمكنك استثمار الوقت بكل كفاءة وفعالية للاجتماع مع المساعد قبل الجلسة وبعد الجلسة للتركيز على اقتراحاتك وردود فعلك لما يحصل في الجماعة.

ومن القضايا المهمة التي تتعلق بمساعد القائد ما يلي

1. ردود الفعل السلبية نحو القائد: إذا وجه أحد الأعضاء تحدي أو عبر عن مشاعر سلبية نحو مساعد القائد فمن المهم تجنب أن تقف إلى جانب مساعد القائد في مواجهة ذلك العضو، أو أن تقف إلى جانب العضو ضد مساعد القائد. وأكمل دورك كقائد من خلال تسهيل العملية الجمعية واكتشاف المواقف البناءة والمفيدة.

2. تحدي كل من القائد ومساعده: افترض أن عدد من الأعضاء وجهوا مشاعر سلبية لكل من القائد ومساعده قائلاً إن قيادتكما لم تعطيني معلومات عن نمط شخصيتكما، ويجب أن تكونا قادرين في التحدث عن مشاكلكم؛ في مثل هذه الحالة يمكن أن تتطور استجابة للنمط الدفاعي الذي يمكن أن يمارسه القائد ومساعده نحو الأعضاء، ومن هنا يجب أن يكون القائد والمساعد مستعدين للحديث عن مشاكلهم ومواجهتها بموضوعية، وإلا يجب نقاشها خارج جلسة الجماعة والاتفاق عليها بين القائد والمساعد ويجب إعلام الأعضاء بما تم الاتفاق عليه خارجاً.

3. التعامل مع السلوك المُشّكل: لقد ناقشنا عدداً من الأعضاء الصعبين الذين يمكن أن تواجههم أنت ومساعدك، ونريد أن نحذر مساعد القائد بعدم مناقشة هؤلاء الأعضاء بالأشياء التي يجب أن يقوموا بها والأشياء التي يجب أن لا يقوموا بها، وما هي الأشياء التي لم يناقشوها والتي يمكن أن تؤثر عليهم وعلى الأعضاء. إن من الخطأ تطبيق إستراتيجيات علاجية للتعامل مع الأعضاء المُشّكلين وبنفس الوقت يقومون بتجاهل إرشادات وردود فعل القائد إلى بعض المشكلات السلوكية.

تمارين

التقييم الذاتي: استخدم مقياس التقييم الذاتي لتقرر نقاط القوة والضعف لديك كعضو من أعضاء الجماعة، وضع الدرجة المناسبة بما ينطبق على ذاتك. تفترض هذه القائمة بأن أعضاء الجماعة قد حصلوا على بعض الخبرات ويساعد هذا التمرين على تحديد درجة المقاومة أو الإنتاجية لدى أعضاء الجماعة، وإذا واجهت بعض المشكلات المحددة فإن بإمكانك أن تعمل على التعامل معها لاحقاً.

وبعد أن ينهي الأعضاء هذه القائمة يفضل أن تنقسم الجماعة إلى مجموعات أصغر وأن يتعرفوا على درجة تعلمهم واكتسابهم للخبرات ويمكن للأعضاء أن يقيموا بعضهم البعض. قدر نفسك من 1-5 لكل من الوصفات الذاتية التالية:

1= دائماً لا تنطبق علي.

5= دائماً تنطبق علي.

_____ 1. أنا مستعد وقادر للثقة بأعضاء الجماعة

_____ 2. يسعى الآخرون في الجماعة لبناء مستوى من الثقة معي.

_____ 3. لقد كشفت عن بعض الموضوعات الهامة والشخصية عن نفسي.

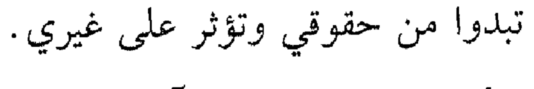
_____ 4. لدي القدرة في معرفة أهدافي الخاصة والتعهد بتنفيذها.

_____ 5. عادة ما أكون مشاركاً نشطاً عندما أتعرض لأي ملاحظة.

_____ 6. لدي القدرة للتعبير بانفتاح عن مشاعري التي تنتابني نتيجة تصرفات معينة تحدث في الجماعة.

_____ 7. استمع باهتمام لما يقوله الآخرين ولدي القدرة لكي أميز أكثر فيما أقوله وأتواصل به مع الآخرين.

_____ 8. لا أضغط على الجماعة من خلال القيام بأشياء أو أقول جمل لا



تبدوا من حقوقي وتؤثر على غيري.

______ 9. أنا قادر على تزويد الآخرين بالتغذية الراجعة المباشرة والصادقة، كما أنني منفتح لتلقي التغذية الراجعة بشأن سلوكياتي من قبل الآخرين.

______ 10. اهييء نفسي للجماعة بالتفكير بالأشياء التي أرغب بها والأهداف التي أتمنى تحقيقها.

______ 11. أتجنب احتكار وقت الجماعة.

______ 12. أتجنب أن أكون مخبراً للقصص وبالمقابل وصف مشاعري الحالية .

______ 13. أتجنب طرح الأسئلة الكثيرة جداً على الأعضاء، وبالمقابل أقدم جمل ومعلومات مباشرة وواضحة لهم.

______ 14. أنا قادر على دعم الآخرين عندما يكون ذلك مناسباً وبدون إعطائهم دعماً زائفاً.

______ 15. أنا قادر على مواجهة الآخرين بشكل مباشر وبطريقة حريصة وذلك بإعطائهم الفرصة أن يعرفوا كيف تأثرت بتصرفاتهم.

اكتشف بعض الأجوبة للأسئلة التالية

1. افترض بأن لديك أعضاء يقولون الجمل التالية:

" أنا أخاف من أن أبدوا مثل الغبي في الجماعة"

" إن مخاوفي الكبيرة في هذه الجماعة هو أن أكون مرفوضاً"

"أنا أخاف من النظر إلى نفسي لأنني إن فعلت ذلك ربما أكتشف بأنني فارغ"

" أنا أتردد من أن أسمح للآخرين بمعرفة من هو أنا ولهذا فإنني لم أقم بهذا الشيء من قبل".

في كل من الجمل السابقة يمكنك أن تفكر بطرق للعمل مع الأعضاء الذين يعبرون عن هذه المخاوف، حاول البحث عن المهارات المناسبة والمفيدة.

2. تخيل أنك تقود جماعة والتي لا يبدوا أنها تريد أن تتخطى هذه المرحلة، فكشف الأعضاء لذواتهم هو سطحي والمخاطرة في حدها الأدنى ويلعب الأعضاء أدواراً متنوعة من المقاومة، فما الذي يجب عليك أن تفعله في مثل هذه المواقف؟ وكيف تتخيل مشاعرك إذا كنت تقود هذه الجماعة.

3. افترض أن هناك تعامل جيد للصراع في الجماعة التي تقودها بحيث تشجعهم للتعامل مع هذا الصراع، وقد تحدّث معظمهم قائلين بأنهم لم يروا أي مؤشر في الحديث عن الصراعات فيما بينهم لأن الأشياء لم تتغير. ما الذي يجب أن تقوله وكيف ستتعامل مع هذه الجماعة التي يبدوا أنها تريد أن تتجنب مواجهة العمل مع الصراعات.

4. في أحد الجماعات هناك عضواً نادراً ما يتحدث حتى لو تم تشجيعه. ما هي ردود فعلك بالنسبة للتدخلات التالية التي يمكن أن يقوم بها قائد الجماعة:

أ) تجاهله

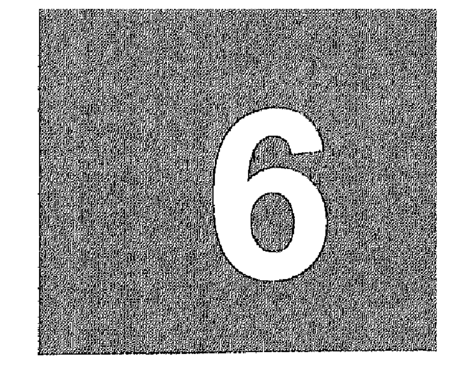
ب) أن تقوم بتوجيه الأسئلة لأشخاص آخرين في الجماعة وتسألهم كيف يستجيبوا لمثل هذا الصمت.

ج) أن تذكّر هذا الشخص بالعقد الذي يتضمن مسؤولية كل شخص وأهمية المشاركة.

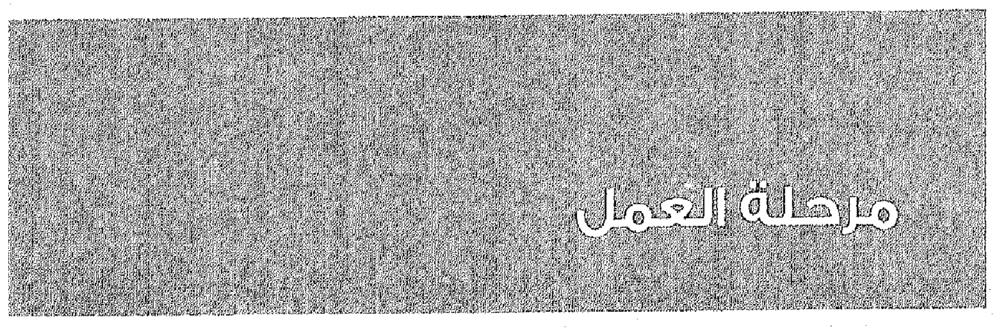
د) أن تسأله ما الذي يمنعه من المشاركة.

هـ) المحاولة المتكررة لدفعه وتشجيعه على المشاركة وما هي المهارات والتدخلات التي يمكن توظيفها.

5. لدى بعض الأشخاص نمط يتمثل في طرح العديد من الأسئلة وقد أشرت له بأن أسئلتك تؤثر على الأعضاء وتقاطعهم، ما هي الأشياء الأخرى التي من المهم أن تقولها له.



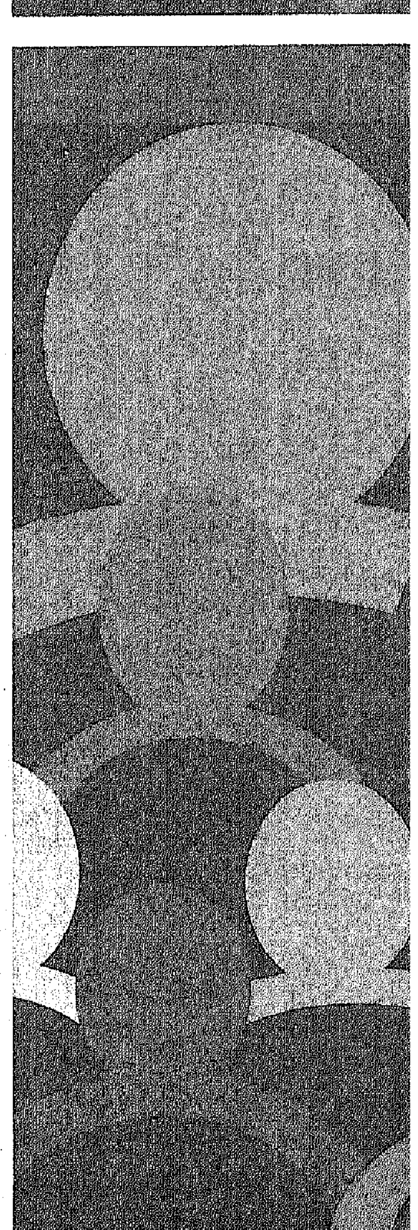
الفصل السادس



مرحلة العمل



تساؤلات مهمة:



1- ما هي أبرز الاختلافات بين الجماعة الفعالة والجماعة غير الفعالة، وبين الأعضاء العاملين والأعضاء غير العاملين؟

2- كيف يمكن للعضو الذي حصل على الاستبصار والمعرفة أن نساعده لتطبيق هذا الاستبصار والوعي عن الذات؟

3- ما هو موقفك بالنسبة لأهمية وسلبيات التفريغ الانفعالي في الجماعة؟

4- كقائد للجماعة ماذا تعتقد أن بإمكانك أن تقوم به لمساعدة المشاركين باتخاذ قرارات بناءة فيما يتعلق بسلوكهم داخل الجماعة؟

5- ما هو موقفك بشأن استخدام تكنيكات وتمارين تساعد في تسهيل التواصل والتفاعل بين الأعضاء؟

6- ما هي وجهة نظرك بالنسبة لمعايير عضو الجماعة المثالي؟

7- ما هي العوامل الثلاثة الرئيسية المسؤولة عن تغيير الأفراد والتي يجب أخذها بعين الاعتبار من قبل أعضاء الجماعة؟

8- ما هي الإرشادات التي يمكن أن تقرر فيما إذا كان كشف الذات سيكون مناسبا ويساعدك كقائد في تطوير الجماعة؟

9- ما الذي ترغب أن تعلّمه للأعضاء خلال مرحلة العمل وخصوصا فيما يتعلق بتقديم واستقبال التغذية الراجعة؟

10- ما هي الإرشادات التي يجب أن تقدمها للأعضاء في جماعتك بشأن وإعطاء واستقبال التغذية الراجعة؟

الفصل السادس

مرحلة العمل

كما ذكرنا سابقا فإنه لا يوجد خط فاصل وواضح يفصل مراحل العملية الجمعية المختلفة عن بعضها البعض، ففي الممارسة الحقيقية للإرشاد الجمعي فإن هناك تداخل كبير ومهم بين مراحل الإرشاد الجمعي، وهذا شيء صحيح لحركة وتطور الجماعة من مرحلة الانتقال إلى مرحلة العمل.

ولكن هناك خط سميك بين التعبير عن الصراعات والمقاومة والذي يعتبر بمثابة أحد خصائص مرحلة الانتقال، أما مرحلة العمل والتي تنقل الجماعة نحو تقدم أكبر للتطور فإن العديد من الجماعات قد لا تصل إلى مستوى العمل الحقيقي، وذلك لعدة أسباب منها إن الأعضاء لم تتح لهم فرصة تطوير الثقة والتجانس والاستمرارية، وبعض الجماعات المغلقة التي فشلت في إدارة مهامها الرئيسية المتعلقة بإدارة الصراعات والتعامل مع المقاومة لم تؤسس أيضا لثقة كاملة تسمح الأعضاء للوصول إلى مستوى يعتبر منتج وفعال. ومع ذلك يستمر الأفراد يستفيدون من الجماعة حتى ولو لم تصل إلى مرحلة العمل. فكما ناقشنا سابقا فإنه يجب التعبير عن الصراعات والمقاومة ومشاعر عدم الثقة والالتزام بالمواجهة، والعمل على تذليل العقبات التي تعيق تقدم الجماعة. وفي هذا الفصل سوف نركز على اكتشاف الحلول والإجابة على الأسئلة التالية:

1- ما هي خصائص مرحلة الجماعة؟

2- كيف يمكن للقائد تسهيل حركة الجماعة من مرحلة الانتقال إلى مرحلة العمل؟

3- ما هي العوامل العلاجية التي تؤثر في مرحلة العمل؟ ما هي العوامل التي تؤثر على تغيّر الأفراد والجماعة، وكيف يمكن الحصول على هذه التغييرات؟

4- كيف يمكن لكشف الذات الذي يظهره الأعضاء والقائد أن يكون مهما أثناء مرحلة العمل؟

التقدم من مرحلة الانتقال إلى مرحلة العمل

في الفصل الخامس قدمنا وصفا لمرحلة الانتقال مع بعض الأمثلة القليلة، وسنقدم الآن بعض الأمثلة لإيضاح كيف يمكن للقائد أن يتدخل لمساعدة الجماعة للانتقال لتصبح جماعة عاملة وفعالة مثال: فرانك وجودي عبرا عن عدم تلقي المساعدة الكافية في الجماعة، وهما الآن غير قادريين على الاحتمال، فربما سيتركان الجماعة إذا استجاب القائد بدفاعية، ولذلك فإن التدخلات العلاجية يجب أن تكون من خلال الاستجابات والجمل التالية:

1- ما الذي ترغب أن تفعله الجماعة لكي تشعر بالسعادة؟

2- اقترح أن تخبر كل شخص بشيء واحد يمكن له أن يقوم به كعضو في الجماعة لكي تشعر بالسعادة.

3- منذ أن بدأت بقيادة هذه الجماعة ربما كان لك بعض ردود الفعل والملاحظات بشأن طريقتي للقيادة، هل هناك شيء ترغب أن تقوله لي؟

إن تدخلات القائد هي مساعدة لكل من فرانك وجودي للتغلب على التذمر والكشف عن مصدر عدم رضاهم، والتعبير عن الأشياء التي تسعرهم بالسعادة.

مثال أخر: سني تقول بأنها تخاف من التحدث عن نفسها بالجماعة، وهنا يمكن أن يتدخل القائد مجيبا على ما تقوله سني من خلال أحد الطرق التالية:

1- هل أنت على استعداد أن تتحدثي مع شخص هنا تعتقدين أنه يحكم

عليك بشكل قاسي، ولماذا لا تخبري ذلك الشخص بكل الأشياء التي تفكرين بها نحوه؟

2- ربما أن بإمكانك أن تقومي بمواجهة كل أعضاء الجماعة من خلال جولة بينهم، وأن تقولي لكل واحد منهم الجملة التالية: إذا أردت أن أسمح لك بمعرفتي أكثر فأنا أخاف منك عندما تصدر حكما علي بقولك لي ....

3- هل لك استعداد يا سنى أن تقومي بجولة لكل أعضاء الجماعة وأن تصدري حكما كل شخص من هؤلاء الأعضاء.

4- إذا كان لديك هذا الاستعداد فأنا أتمنى أن تغلقي عينيك وتتخيلي كل الأحكام التي يمكن أن يصدرها الأعضاء نحوك. أنت لا تحتاجين للتلفظ بما تتخيلينه ولكن فقط اتركي الفرصة لنفسك لأن تشعري بتلك التخيلات وكيف يمكن أن تصدر من كل شخص من أعضاء الجماعة.

خصائص مرحلة العمل

بعد الانتهاء من المرحلة التأسيسية ومساعدة الأعضاء في التعبير عن مشاعرهم ومشكلاتهم في مرحلة الانتقال، فإن خصائص مرحلة العمل سوف تتركز حول رغبة الأعضاء في اكتشاف مشكلاتهم الشخصية المهمة وطرحها في الجماعة ضمن إطار ديناميكي وتفاعلي مثمر. لقد وجدنا إن هناك تركيز أقل على دور القائد في مرحلة العمل مقارنة بمرحلة الانتقال، ففي مرحلة العمل فإن بإمكان المشاركين أن يتعلموا الاندماج والتفاعل فيما بينهم بدلا من الانتظار لدعوتهم للتفاعل والمشاركة. وبهذا الخصوص فإن هناك مشاركة لوظائف قائد الجماعة يقوم بها الأعضاء، حيث يفترض أن يتحملوا مسؤولية في العمل والقيادة والإنتاجية(انظر الشكل 13) ومن خصائص مرحلة العمل ما يلي:

أولا- التجانس والعالمية

إن الخاصية المهمة والمحورية في مرحلة العمل هي تجانس الجماعة، والتي

تنتج من استعداد الأعضاء كي يصبحوا أكثر شفافية مع بعضهم البعض، فإذا تمت مواجهة الصراعات والمشاعر السلبية في المراحل المبكرة، فإن مستوى عميق من الثقة سوف يسمح بتطور مرحلة العمل.

ففي مرحلة العمل يبدو الأعضاء قادرون على رؤية جوانب التشابه والتقارب فيما بينهم على الرغم من وجود اختلافات كبيرة وعالمية، فعلى سبيل المثال: في إحدى الجماعات كان هناك مدى واسع من الأفراد يتباينون في جنسياتهم وأعراقهم وانتماءاتهم، فهم قادمون من شتى الأصول وكانت أعمارهم من 18- 65 سنة وقد قدموا خلفيات ثقافية واجتماعية مختلفة وكان لهم مهن مختلفة، ومع ذلك فقد كانوا واعيين لهذه الاختلافات في المراحل المبكرة وفي بعض الأوقات شعروا بأنهم مختلفون ومنفصلون، ومع ازدياد التجانس لتحقيق مزيد من الثقة فإن هذه الاختلافات قد أصبحت جزءا من الخلفية والماضي بمعنى انه لم يعد لها أهمية. فقد كان تعليق الأعضاء بشكل كبير منصبا على جوانب التشابه بدلا من التركيز على جوانب الاختلاف، فالمرأة التي هي في عمر الخمسين اكتشفت بأنها مازالت تبحث عن استحسان الوالدين وموافقتهم كما هو الحال بالنسبة للشاب في عمر العشرين، وبهذا نقول بأن الجماعة استطاعت أن تحطم وتتغلب على الاختلافات العالمية من خلال التركيز على قضاياهم الشخصية.

إن ظروف القيادة المخيبة للآمال والمؤلمة ربما تختلف من شخص إلى شخص ومن ثقافة إلى ثقافة. ولكن نتائج المشاعر هي عالمية وذات نوعية واحدة لدى كل البشر. وعلى الرغم من إننا لا نتحدث نفس اللغة وليس لنا نفس الثقافة إلا أننا نتصل من خلال خبراتنا ومشاعرنا وسعادتنا، وآلامنا، فعندما يفقد الأعضاء تفاصيل خبراتهم اليومية وبالمقابل يشارك الآخرين معاناتهم وطموحاتهم فإن الجماعة سوف تصبح أكثر تجانسا وسوف تحطم الحواجز والاختلافات مهما كان نوعها وشكلها؛ يمكن للقائد أن يساعد الأعضاء في تحقيق هذا المستوى من التجانس من خلال التركيز على قضايا المشاعر وحاجة الأعضاء للمشاركة والتفاعل.

ومن القضايا الأخرى العامة التي تساعد القائد في زيادة مستوى الثقة والتجانس هي مخاوف الأعضاء من مشاعر الرفض والوحدة واللوم ومشاعر النقص والتوقعات الخاطئة والخبرات المؤلمة ذات العلاقة بأحداث الحياة والشعور بالذنب والحاجة إلى الحميمية، ومشاعر الهوية الجنسية والأداء الجنسي والأعمال غير المنتهية مع آبائهم.

وهذا فيض من غيض للمشاعر والآلام التي يمكن أن يعبر عنها الأعضاء في مرحلة العمل، وهي عينة من القضايا الإنسانية العالمية التي يدركها المشاركون ويكشف عنها لبعضهم البعض. لقد ناقشنا سابقا التجانس كأساس ومطلب رئيسي للمرحلة التأسيسية من عمر الجماعة. ويتميز التجانس في مرحلة العمل بالوصول إلى مستوى أعمق من الحميمية، والذي يشمل أشكال أصيلة من العناية والاهتمام والتعبير عن الآلام وخبرات السعادة والفشل والقوة والضعف.

ثانيا- معايير الجماعة والسلوك

خلال مرحلة العمل هناك تطور آخر ومعايير أخرى يمكن للجماعة أن تطورها أو أن تعدلها عن تلك التي تم تشكيلها في المراحل المبكرة، بحيث يصبح الأعضاء أكثر وعيا للسلوكيات المسهلة والمساعدة وتصبح المعايير غير المحكيّة (التي تُفهم بالإيماءات وبشكل ضمني) أكثر وضوحا وتأثيراً، وفي هذا الوقت فإن السلوكيات تظهر من خلال الجوانب الآتية:

1- إن هناك تركيز على كل من الدعم والتحدي، فيُعزز الأعضاء عندما يقومون بتغييرات سلوكية تتعلق بحياتهم سواء أكان هذا التغيير داخل الجماعة أو خارجها.

2- يوظف القائد مدى واسع من التدخلات العلاجية والتي صممت لاكتشاف المزيد عن الذات والتي تقود إلى تجريب وتحدي سلوكيات جديدة، ويتفاعل الأعضاء بازدياد ويتقدمون بمستوى تفاعلهم مع بعضهم البعض وبطرق أكثر

مباشرة، فهناك اعتمادا أقل على القائد وتوجيهاته وهناك تواصل بصري أقل موجها نحو القائد مقارنة بالتواصل البصري بين الأعضاء.

3- تحتل مناقشة القضايا التي تتعلق بالضبط والطموح والمفاضلة والصراعات الشخصية حيزا كبيرا ومتكررا؛ ويسعى الأعضاء إلى اكتشاف مستويات أعمق من هذه القضايا، ويتعلم الأعضاء كيف يمكنهم التعامل مع صراعات المواقف اليومية من خلال التركيز على كيفية التعامل مع بعضهم البعض في الجماعة.

4- هناك تطور في زيادة مقدرة أعضاء الجماعة على التعامل مع مشكلاتهم وخبراتهم وتقبل قضاياهم، ويتعلم الأعضاء بأنهم محترمون عندما يُقدّمون أو يُظهرون خبرات أعمق عن أنفسهم.

يعتبر تجانس الجماعة خاصية أساسية ودليل رئيسي على فعالية الجماعة؛ فهي تسرع كشف الذات وتساعد على تقديم واستقبال التغذية الراجعة وتساعد أيضا في المناقشات التي تركز على مبدأ هنا والآن، كما يساعد تجانس الجماعة في تسهيل عملية المواجهة وترجمة الرؤى الداخلية إلى أعمال. لذلك نرى بأن التجانس هو أمر ضروري لعمل الجماعة الفعالة والتجانس لوحده لا يكفي فبعض الجماعات تتخذ قرارا لوقف عمل الجماعة عند مستوى معين من الراحة والأمن، ولا تدفع بنفسها للأمام نحو مزيد من التقدم للوصول إلى مستويات أعمق، وفي الجزء التالي فسوف نناقش العوامل التي تفرق بين الجماعة العاملة والجماعة غير العاملة أو الجماعة الفعالة من الجماعة غير الفعالة.

ثالثا- الفروق بين الجماعة الفعالة والجماعة غير الفعالة

فيما يلي قائمة تظهر بعض الاختلافات بين الجماعة المنتجة والجماعة غير المنتجة وبعد قراءتك لهذه القائمة فكر بعوامل واختلافات أخرى يمكن إضافتها. وإذا كنت عضوا في أحد الجماعات فكر كيف أن هذه الحقائق تنطبق على خبرتك في الجماعة؛ ويمثل الجدول (3) أوجه الاختلاف بين الجماعة الفاعلة والجماعة غير الفاعلة.

الجدول (3) أوجه الاختلاف بين الجماعة الفاعلة والجماعة غير الفاعلة

الجماعة الفاعلة	الجماعة غير الفاعلة
يثق الأعضاء بعضهم البعض كما يثقوا بالقائد ويعبروا بانفتاح عن أي عوائق للثقة، هناك استعداد للمخاطرة والمشاركة بردود فعلهم ومشاعرهم ضمن إطار ومبدأ هنا والآن.	هناك عدم ثقة ومشاعر عدوانية غير متوقعة، ويرفض الأعضاء التعبير عن مشاعرهم وأفكارهم.
لها أهداف واضحة ومحددة وتقرر الاستمتاع والمشاركة فيما بينها وبين القائد، هناك استعداد للمشاركة في الجماعة والسعي نحو تحقيق الأهداف التي اتفقت عليها الجماعة.	الأهداف غامضة ومجردة وعامة، وأهداف الأعضاء الشخصية غير واضحة وربما لا توجد لهم أهداف على الإطلاق.
يشعر معظم الأعضاء بحس من الاندماج ويسعون إلى تحفيز الأعضاء ودعوتهم لكي يصبحوا أكثر نشاطا، إن التواصل بين معظم الأعضاء هو تواصلا منفتحا ويركز على التعبير عن القضايا التي تهمهم.	يشعر معظم الأعضاء بأنهم مستثنيون وغير مندمجون في الجماعة ولا يمكنهم أن يتحدثوا مع بقية الأعضاء، وهناك نزعة إلى الفردية والتجزئة هذا بالإضافة إلى خوفهم من التعبير عن مشاعرهم من أن يتركوا أو تم تجاهلهم.
هناك تركيز على فلسفة هنا والآن ويتحدث المشاركين مباشرة عن أنفسهم وعن بعضهم البعض وعما يتعلموه في الجماعة.	هناك تركيز على كان وسيكون ويسعى الأعضاء في التركيز على الآخرين ويهملون أنفسهم، وتظهر أنماط من الشخصيات كالقصاصين والمغتابين وهناك مقاومة في التعامل مع ردود فعل هؤلاء الأشخاص مع بعضهم البعض.
تتشارك الجماعة بوظائف القائد وتتحمل جزءا من المسؤولية وتشعر بحرية في تأدية الواجبات والنشاطات أو اقتراح مناقشة بعض القضايا الخاصة.	يتعلم الأعضاء من القائد وتوجيهاته، هناك صراع قوي بين الأعضاء كما هو الحال بين الأعضاء والقائد.
هناك استعداد للمخاطرة وكشف الخبرات المهددة والمؤلمة، ويصبح الأعضاء أكثر انفتاحا ومعروفين أكثر لبعضهم البعض.	يتراجع المشاركون إلى الخلف ويكون كشف الذات في أدنى مستوياته.

الجماعة الفاعلة	الجماعة غير الفاعلة
التجانس في أعلى مستوى وهناك انفعالات ومشاعر حميمية بين الأعضاء تعتمد على المشاركة العالمية للخبرات الإنسانية، ويتوحد الأعضاء مع بعضهم البعض ويكون لديهم استعدادا للمخاطرة في خبراتهم وتجربة سلوكيات وذلك بسبب وجود دعم ثقة فيما بينهم.	وجود تجزئة وانقسام بين الأعضاء، يشعر الأعضاء بوجود مسافة بينهم، وعدم وجود العناية والاهتمام والتعاطف. ولا يشجع الأعضاء بعضهم البعض للتفاعل والمشاركة في خبرات سلوكية جديدة لذلك فربما تظهر بعض المشكلات الجامدة بطرق مختلفة.
يتعرف الأعضاء على الصراعات فيما بينهم وبين القائد ويناقشوها ويتوصلوا إلى حلول. يتم تجاهل الصراعات والمشاعر السلبية كما يتم تأجيلها أو تجنبها أو حتى إنكارها.	يقبل الأعضاء مسؤولية تقرير طريقة حل مشكلاتهم.
يقبل الأعضاء مسؤولية تقرير طريقة حل مشكلاتهم.	يلوم الأعضاء بعضهم البعض بالنسبة للصعوبات الشخصية التي تواجههم ولا يكون بمقدورهم اتخاذ خطوات عملية للتغيير.
تُقدّم التغذية الراجعة بحرية وتُقبل بدون دفاعية. هناك استعداد لعكس جدي ومفيد للتغذية الراجعة.	تُقدّم القليل من التغذية الراجعة وربما تُرفض، وتكون النتيجة الدفاعية. وتُقدم التغذية الراجعة بدون رحمة ولا عناية.
يشعر الأعضاء بالتفاؤل والأمل وبأن تغيير بنّاء يمكن أن يحصل ويصبح الأعضاء قادرين على أن يحصلوا على ما يريدون.	يشعر الأعضاء بخيبة الأمل والضعف والتعب ويعتقدوا بأنهم ضحايا.
تحصل المواجهة بطريقة يشارك فيها المواجه ردود فعله للشخص الذي يرغب بمواجهته، فالمواجهة مقبولة لأنه ينظر إليها على أنها تحدي الهدف منها استكشاف قدرات الشخص و ليس منها إلحاق الضرر والأذى بهم.	تتم المواجهة بطريقة عدوانية وهجومية ويواجه الشخص المشاعر ويحكم عليه وربما يرفضه، وأحيانا تنزع الجماعة إلى استخدام ذلك الشخص ككبش فداء.
التواصل واضح و مباشر.	التواصل غير واضح وغير مباشر.
يوظف أعضاء الجماعة بعضهم البعض كمصدر لإظهار اهتماماتهم.	يهتم الأعضاء فقط بأنفسهم.

الجماعة الفاعلة	الجماعة غير الفاعلة
يشعر الأعضاء بالقوة ويشاركون الآخرين بهذه القوة.	يستخدم الأعضاء والقائد قوتهم للسيطرة على بعضهم البعض.
هناك وعي لدى الأعضاء بالعملية الجمعية، ويعرف الأعضاء ما الذي يجعلهم جماعة منتجة أو غير منتجة.	هناك صعوبة في الوعي بشأن عملية الجماعة وأهداف الجماعة وديناميتها بحيث لا يتم مناقشة هذه الأمور.
يتم تشجيع التنوع وهناك احترام للفرد والاختلافات الثقافية.	يتم تثمين الموافقة والامتثال ولا تحترم الاختلافات الثقافية أو حتى الفردية بل يتم نبذها.
يتم تطوير معايير الجماعة بالتعاون ما بين الأعضاء والقائد، وتُصمم المعايير بشكل واضح لتساعد الأعضاء على تحقيق الأهداف.	عادة ما تُطرح المعايير وتُقدم من قبل القائد وربما لا تكون واضحة.
هناك تركز على دمج كل من المشاعر والأفكار وتوظيفهما معا، فالتعبير عن الانفعالات والتنفيس الانفعالي يمكن أن يحدث وكذلك التفكير بمعنى الخبرات الانفعالية المختلفة وطرق تعلمها.	يحجم الأعضاء عن التنفيس الانفعالي والتعبير عن المشاعر ولا يسعون إلى فهم أنفسهم.
يستخدم أعضاء الجماعة البيئة الخارجية لتطوير مهاراتهم وحل مشكلاتهم استنادا إلى ما تعلموه في الجماعة.	يفكر أعضاء الجماعة بالقليل من النشاطات عندما يكونوا خارج الجماعة.

رابعا: العملية الجمعية خلال مرحلة العمل

كما ذكرنا سابقا فإن مراحل الإرشاد الجمعي لا يمكن أن تكون منفصلة بحواجز وخطوط تفصل كل مرحلة عن الأخرى، ومن الضروري التركيز على أن لكل جماعة مستوى معين من الإنتاجية يجب أن تصل له خلال كل مرحلة من مراحل الإرشاد الجمعي، أما بالنسبة لمرحلة العمل فإن الإنتاجية والنجاح الذي يمكن أن تحققه الجماعة لا يعني دائما أنه سيبقى مستمرا ولوقت بعيد فربما تحصل بعض التراجعات والانتكاسات، فعلى سبيل المثال يمكن أن تصبح قضية الثقة قضية مشوشة ومتأثرة في وقت ما من أوقات مرحلة العمل؛ الأمر الذي يتطلب إعادة بنائها من جديد، وينزع بعض الأعضاء إلى الانغلاق أحيانا والانسحاب أو عدم الانفتاح. إن الأسباب التي تقف وراء ضعف الثقة هي نفسها التي تهدد عمل الجماعة، فمما لا شك فيه أن صدق ما تتعلمه الجماعة يكمن في مدى احتفاظهم بذلك ومشاركتهم وتطبيقهم له.

خامسا: خيارات يجب القيام بها في مرحلة العمل

عند مناقشة المراحل التأسيسية من عمر الجماعة وضعنا العديد من القضايا الضرورية مثل: الثقة مقابل عدم الثقة، والسعي والنضال للقوة، والتركيز على الذات مقابل التركيز على الآخرين. وسنركز خلال مرحلة العمل على قضايا الجماعة والتي من شأنها أن تحسّن من إنتاجيتها. وسنناقش الآن خيارات يجب على الجماعة القيام بها في هذه المرحلة. تذكّر بأن هوية الجماعة قد تشكلت من خلال الطريقة التي استخدمها الأعضاء لحل قضاياهم الحرجة.

1- **الكشف عن الذات مقابل تركها مجهولة،** يمكن للناس أن يحموا أنفسهم خلال الاحتفاظ ببعض القضايا والموضوعات الخاصة بهم. ولعدة أسباب فإن العديد من الناس يندمجون في العملية الجمعية لأنهم يرغبون في الكشف عن ذواتهم وتعريف الآخرين بهم؛ ولكي يصبحوا معروفين أكثر لدى الآخرين وبطرق أعمق من تلك التي تسمح لهم بحياتهم اليومية. فإذا عملت الجماعة بشكل فعال فإن على المشاركين أن يكونوا على استعداد للبوح عن أنفسهم من خلال ما يسمى بكشف الذات وليبدأوا بالتعرف على أنفسهم أكثر.

ويمكن للأفراد أن يقرروا ما هي الأشياء التي سيكشفون عنها للآخرين، وما هي الموضوعات، وما هي الطرق المناسبة، وربما يختاروا أن يبقوا في الظل يخافون من البوح عن أنفسهم للآخرين على الرغم من أنهم سوف يكونون مرفوضون.

2- **الأمانة مقابل التلاعب (لعب الألعاب):** هناك البعض من يعتقد أنه بهدف السيطرة على العالم الحقيقي الذي يعيشونه، فإن عليهم أن يضحوا بأمانتهم من خلال التركيز على القيام بألعاب عشوائية غير هادفة ويقولون بأنه حتى تتقدم يجب أن نفكر حقا بما نشعر، في الحقيقة فإن نجاح العملية الجمعية يعتمد على أمانة الشخص وليس عدم أمانته في أن يكون متقبلا من خلال الآخرين. إن تفاعل الجماعة يمكن أن يتدهور وذلك من خلال ظهور شكل آخر من اللعب والتلاعب ما لم يختاروا لأنفسهم أن يكونوا أمينين وصادقين في التعامل مع الآخرين.

3- العفوية مقابل الضبط أو التحكم: نأمل من المشاركين في الجماعة أن يستجيبوا بعفوية للأحداث التي تحصل في العملية الجمعية، فنحن نشجع العفوية المباشرة وذلك من خلال جعل الأعضاء يشعرون أن لكل فرد الحق لأن يقول وأن يعمل ما يشاء. فأحد المشكلات هو أن أحد الأعضاء أو القائد يدفعون أنفسهم لأن يكونوا عفويين، ومشكلات أخرى ربما تبرز إذا قام أحد الأعضاء بتصرف شخصي قد يؤذي به الآخرين.

4- **القبول مقابل الرفض:** يجب على أعضاء الجماعة أن يتعاملوا مع قضية القبول والرفض، فنحن نسمع في بعض الأحيان من يقول: أنا أحب أن أعبر عن نفسي وأكشف بعض الموضوعات، وأن أكون نشيطا ولكنني أخاف لأنني ربما أُرفض من هذه الجماعة. يمكن لهذا الخوف أن يناقش وأن يختار هؤلاء الأشخاص الذين يشعرون بهذه الطريقة ليقومون بمخاطرة كي يبدو للآخرين بأنهم أغبياء أو ربما غير مقبولين عالميا.

لقد وجدنا أن العديد من الأعضاء يقاتلون ويناضلون بقوة كي يصبحوا

أكثر قبولا بدلا من الرفض، وهذا ما قاله البعض: إذا قبلتني أو أحببتني أو اعتنيت بي فأنا لا أعرف كيف أستجيب، فسوف أشعر بالإرهاق والتعب منك. نأمل من أعضاء الجماعة أن يدركوا ويعرفوا دور كل واحد منهم ومسؤوليتهم في بناء جو من التقبل والثقة أو من الرفض يمكن أن يساعد في تقرير قبول أو رفض بعض الأعضاء لهذه الجماعة.

5- **التجانس مقابل التجزئة:** لا شك أن التجانس هو نتيجة اختيار الجماعة للعمل الفعال والمخلص. ويقوم الأعضاء بهذا الخيار ليجعلوا أنفسهم أكثر انفتاحا للآخرين من خلال السماح لهم بتقديم العناية والأمان والصدق والعمل ذو المعنى وتقديم التغذية الراجعة الصادقة، فإذا اختار الأعضاء أن يستمروا بشكل مريح أو أن تضرب الجماعة بعضها بتفاعلات مؤذية فإنها سوف لن تعبر عن مخاوفها وشكوكها وخيبات أملها؛ وستتجنب التفاعل والنتيجة هي التجزئة. إن التجانس نتيجة عمل ذو معنى وفعال والعمل على المشكلات المؤلمة كما هو الحال العمل على مشاركة الجوانب الممتعة والمضحكة والسعيدة.

6- **المسؤولية مقابل اللوم:** في العلاج الفردي يجب على الأعضاء قبول مسؤوليتهم عن سلوكهم وعن أي تغيرات مهمة يمكن أن يتخذوها ويقرروها لأنفسهم؛ ويجب على الأعضاء التوقف عن النظر إلى أنفسهم على أنهم ضحايا عوامل خارجية بما فيها الأشخاص الآخرون إذا أرادوا أن يصبحوا أفرادا فاعلين. وكما هو الحال في بعض جماعات العمل والعلاج الجمعي فإن الأعضاء غالبا ما يركزون غضبهم على الآخرين؛ وعادة ما يلومونهم ويسقطون عدم سعادتهم عليهم، ولكن في مراحل متقدمة من العلاج الجمعي فإن عليهم قبول حقيقة هذا النمط من اللوم انه سوف يجعلهم بلا فائدة ولا تقدم وإن ما يحتاجونه هو أن يدركوا أن بإمكانهم تغيير أنفسهم ومن ثم فإن الآخرين سوف يتغيروا استجابة لما غيروه في أنفسهم. فعندما يوقف الأعضاء لوم الآخرين فسوف يجدون أنهم أكثر انضباطا وقادرون على تغيير حياتهم.

العوامل العلاجية التي تؤثر على الجماعة

في هذا الجزء سوف نركز الاهتمام على القوى الخاصة للجماعات التي تنتج تحديات بنّاءة وفعالة. إننا نعتقد بأن القوى المتنوعة داخل الجماعة يمكن أن تساعد أو أن تكون قوى علاجية وسوف نعرض قائمة من تلك العوامل:

أولا: الأمل

إن الأمل هو اعتقاد يدل على إمكانية التغيير وإن الشخص ليس ضحية الماضي وإن بإمكانه أن يقوم بقرارات جديدة، إنه أسلوب علاجي بحد ذاته ويعطي الأعضاء الثقة بأن لديهم القوة للاختيار ولأن يصبحوا مختلفين.

بعض الأشخاص يتبنون منهج إقناع الجماعة بأنهم ضحايا ظروف خارجية لا يمكنهم السيطرة عليها، وربما يقومون بتثبيط الآخرين الذين يبحثون عن طرق فعالة لمساعدة أنفسهم في التغلب على مشاكلهم، وبالنظر إلى العلاقة لمثل هؤلاء الأشخاص فإن بإمكانهم التطلع إلى حس التفاؤل وأن حياتهم يمكن أن تكون مختلفة.

ثانيا: الاستعداد للمخاطرة والثقة

تشتمل المخاطرة على انفتاح الشخص للآخرين وأن يبدو نشيطا وطوعيا في القيام بالأشياء الضرورية التي تطلبها منه الجماعة من أجل التغيير. هذه القابلية في البوح والكشف عن الذات لها وظيفة كبرى في درجة ثقة الشخص بالآخرين وبالقائد. إن الثقة عبارة عن أسلوب علاجي بحد ذاته لأنه يسمح للأشخاص أن يطلعوا على الكثير من جوانبهم الشخصية والنفسية؛ ويشجع على تجريب وممارسة سلوكيات جديدة ويسمح للناس بالنظر إلى أنفسهم بطرق جديدة.

ثالثا: الاهتمام والتقبل

يظهر الاهتمام من خلال الإصغاء والاندماج ويمكن التعبير عنه من خلال

الدعم والتراحم وحتى المواجهة، فإذا شعر الأعضاء بانعدام الاهتمام سواء من قبل الأعضاء أو من قبل القائد؛ فإن استعدادهم لخلع الأقنعة التي يرتدونها على وجوههم سوف ينخفض.

فالأعضاء لديهم القدرة على المخاطرة بشكل طوعي إذا شعروا بأن هناك اهتمام وعناية من قبل الآخرين بهم. تساعد العناية والاهتمام على جذب التقبل وتحصيل الدعم الأصيل من الآخرين وهو ببساطة أن تقول للآخرين نحن نقبلكم ونقبل مشاعركم، ومن الجيد أن تكون بيننا فالقبول هو التأكيد على حقوق كل شخص كي يعبر عن مشاعره وقيمه الخاصة. ويتطور القبول والاهتمام من خلال التعاطف والفهم العميق لرغبات الأشخاص وتمنياتهم.

رابعا: القوة

إن الشعور بالقوة ينبع من معرفة الشخص بأنه غير مستغل داخليا وأنه يتحدث بعفوية وبتشجيع وبقوة وبطريقة خلاقة. ففي الجماعات يمكن أن يعبر عن قوة الشخصية بطرق مؤجلة أو مستنكرة، ويمكن للناس أن يكتشفوا طرق تكون عائقا أمام قوتهم هذه القوة ليست قوة على الآخرين، بل هي شعور الشخص بأن مصادره الذاتية الداخلية ضرورية لتوجيه نمط حياة شخص.
مثال: تعافت كارول من الكحولية واعترفت أنها شعرت بالقوة عندما كانت تشرب، فبالإضافة إلى مجموعات الكحولية والعدوانية، فقد انضمت إلى مجموعة التدريب على تأكيد الذات وقد تعلمت المهارات الاجتماعية التي تساعدها في التعامل مع تلك المواقف بفعالية، وخصوصا المواقف التي تشعر بها بالضعف؛ لقد وجدت التشجيع عندما تسأل الناس بطريقة مباشرة وتقول لهم ما هي احتياجاتهم منهم وتعلمت كيف تكون غير عدوانية وتؤجل بعض الطلبات غير العقلانية التي تطلبها لنفسها.

خامسا: التفريغ الانفعالي

يعتبر التعبير عن الانفعالات منهج علاجي لأنه يساعد في الخلاص من

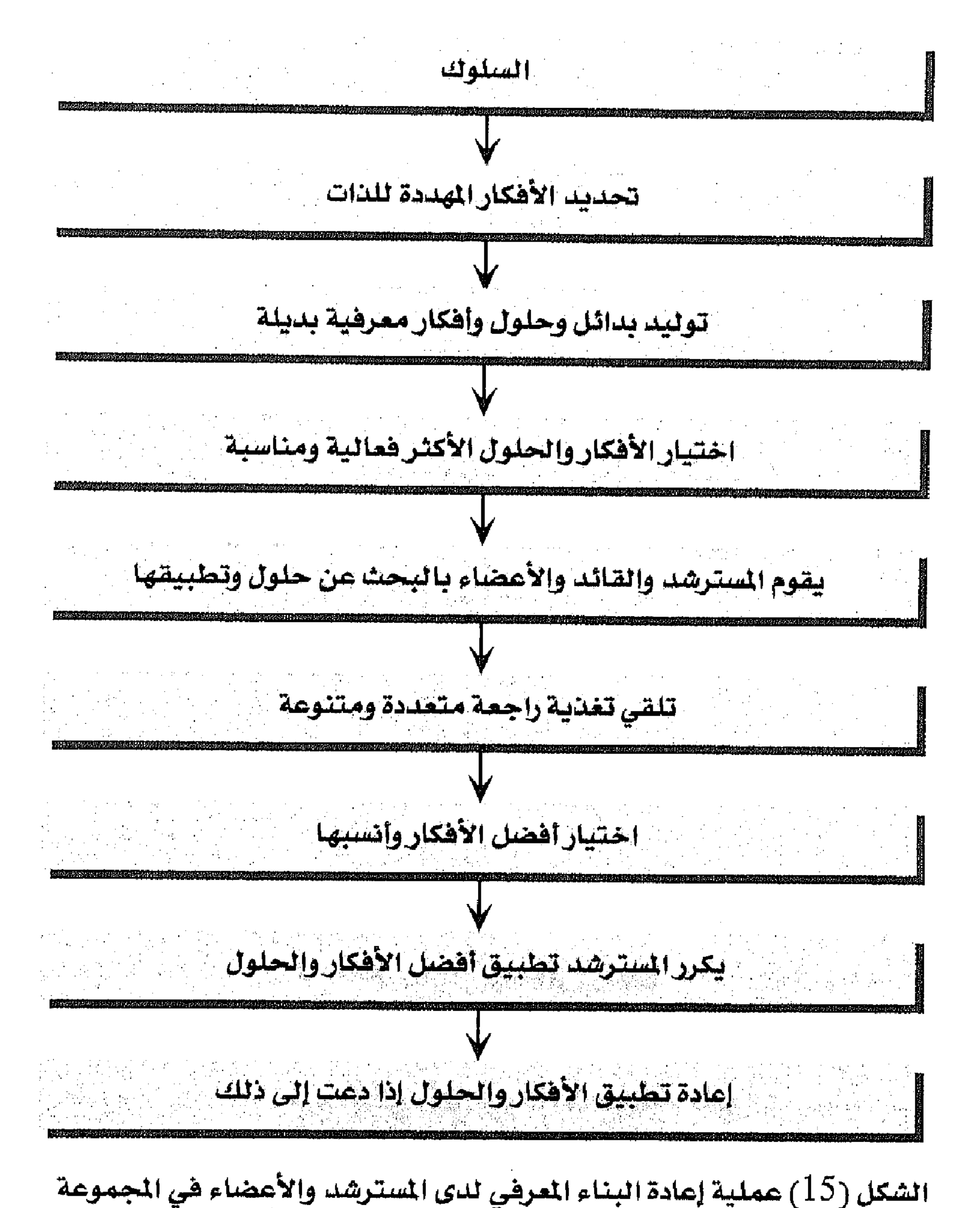
المتاعب ويبدد المشاعر المهددة ويلعب هذا النوع من التفريغ الانفعالي دورا هاما في العديد من الجماعات فالتعبير عن المشاعر يساعد في بناء الثقة والتجانس، وعلى كل الأحوال فإن على كل من القائد والأعضاء أن لا يعتقدوا بان من الأفضل البوح والتفريغ عن الانفعالات بشكل مبالغ به لان ذلك سوف لن يساعد الأعضاء الآخرين الذين ليس لديهم نفس الحجم من الانفعالات المكبوتة فسوف يشعروا أنهم غير مندمجين وان هذه الجماعة ليست لهم ولا تناسبهم. ومع أن التفريغ الانفعالي محدود بحد ذاته للوصول إلى علاج شافي ووافي وإحداث تغييرات على المدى البعيد؛ فإن الأعضاء بحاجة لكي يتعلموا كيف يقوموا بتحسس خبراتهم ومشاعرهم، وأحد الطرق للقيام بذلك هو وضع كلمات بجانب مشاعرهم وإعطائهم فرصة ومحاورة تلك المشاعر مثال ذلك: الجمل غير المنتهية وأسئلة كشف الذات المبدئية؛ مثال: تعلمت سوزان بأنها تتذكر كل من الخبرات الايجابية والسلبية المتعلقة بمشاعرها نحو أمها وعلى مدى سنوات كانت تشعر بالملل عندما ترى أمها تحاول باستمرار السيطرة على حياتها ففي إحدى الجلسات سمحت سوزان لنفسها أن تشعر وأن تعبر بشكل كامل عن موقفها نحو أمها بطريقة رمزية. لقد ساعد القائد سوزان من خلال قيامه بلعب دور الأم حيث تم التعبير عن الكثير من مشاعرها المتعضة، لقد شعرت بإحساس كبير ساعدها في التخلص من تلك المشاعر السلبية وقد حذرها القائد من مخاطر مواجهة أمها بطريقة فظة وغليظة في حياتها الطبيعية وشجعها على أن تبدأ التعامل بشكل مباشر وصادق وحساس مع أمها.

سادسا: المكونات المعرفية

كما ذكرنا سابقا فإن التفريغ الانفعالي مهم جدا وخصوصا إذا حاول الشخص إيجاد طرق للتعبير عن مشاعره، فبعض المفاهيم ترتبط بمشاعر حادة ضمن سياق عمل أو تعلم يمكن أن يزود الأعضاء بأدوات للقيام بتغييرات مهمة في حياتهم، فالأعضاء الذين يتذكرون مشاعرهم البسيطة أيضا لديهم

صعوبات في دمج ما تعلموه مع تلك الخبرات. إن لكل من المكونات المعرفية والانفعالية مهمات خاصة، ولها حاجتها ويمكن أن يتكاملا في عمل الجماعة، فقد أظهرت الدراسات التي أجريت على المجموعات التجريبية أن الأعضاء يطلبون إطار عمل معرفي يسمح لهم بمناقشة خبراتهم ووجهات نظرهم ضمن سياق هنا والآن.

ويمثل الشكل (15) عملية إعادة البناء المعرفي لدى المسترشد والأعضاء في المجموعة



الشكل (15) عملية إعادة البناء المعرفي لدى المسترشد والأعضاء في المجموعة

سابعا: الالتزام نحو التغيير

إن الحل في التغيير، وهو أيضا أسلوب علاجي بحد ذاته، فإذا كان الشخص مدفوع لكي يصبح نشيطا ومشاركا في الجماعة، فإن فرصته ستكون جيدة نحو التغيير الأفضل. ويتضمن الالتزام بالتغيير الاستعداد بتحديد التغييرات والجوانب المرغوب تعديلها، وأن يقوموا بتوظيف واستخدام الأدوات المتوفرة في العملية الجمعية والبحث عن طرق لتعديل سلوكه الشخصي.

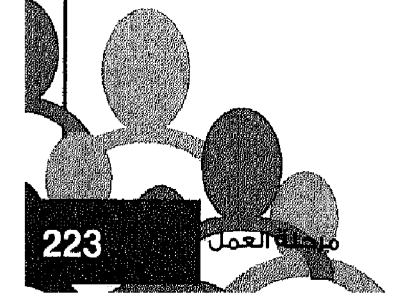
ثامنا: الفكاهة

ليس من الضروري أن تسير كل الأمور في الجماعة بشكل جدي وثقيل وحريص، فالتغذية الراجعة الفعالة يمكن أن تقدم أحيانا بطرق مضحكة. فالضحك على شخص بحد ذاته يمكن أن يكون إلى حد كبير أسلوب علاجي، لأنه يساعده على رؤية مشكلاته من منظور مختلف.

تاسعا: المواجهة

تعتبر المواجهة البناءة جزءا أساسيا من الجماعة العاملة، أما غياب المواجهة، فإن النتيجة سوف تكون الركود والجمود بين أعضاء الجماعة. فمن خلال سلوكيات العناية التي تتضمن في طياتها مواجهة الأعضاء ودعوتهم لاختبار واكتشاف الفروقات بين ما يقولونه ويفعلونه، يصبح الأعضاء أكثر وعيا بقدراتهم ومن ثم يمكنهم أن يجدوا الطرق المناسبة لتوظيف استبصاراتهم في سلوكيات وأعمال مفيدة.

إن المواجهة بعناية تساعد الأعضاء على تطوير قدرة الشخص على مواجهة ذاته، والتي يحتاجها لمواقف الحياة اليومية، ولكي يتغلب على المشكلات والمصاعب التي تواجهه، فلا بد أن يتعلم كيف يواجه نفسه وهذا لا يتم إلا إذا تعرض لمواقف مواجهة من قبل الآخرين.



في هذه المراجعة المختصرة من نتائج الأبحاث، وجدنا أن هناك ثلاثة متغيرات أساسية لها علاقة بالعملية الجمعية وهي تتعلق أيضا بشكل خاص مع مرحلة العمل، فقد اخترنا كل من التجانس، وكشف الذات، والتغذية الراجعة، لأن هذه العوامل لها دور محوري في تقرير إنتاجية الجماعة.

أولا: التجانس

إن الجماعة التي تتميز بدرجة عالية من التجانس تزود أعضائها بشعور كاف وذو معنى ومهم نحو العمل الجمعي، وتحت هذه الظروف فإن الأعضاء غالبا ما يعبرون عما يشعرون به ويفكرون به، وفيما يتعلق بموضوعات مهمة لكشف الذات والتفاعل مع الآخرين.

لقد أظهرت نتائج بعض الأبحاث أدلة تظهر أن التجانس يحدد بقوة النتائج الإيجابية للجماعة. فإذا وجد الأعضاء إحساسا قليلا بالانتماء أو الانجذاب للجماعة فإن هناك احتمال قليل للاستفادة من خبرات الجماعة، وربما يكون هناك نتائج سلبية، إذن كيف يمكن تطوير تجانس الجماعة؟ إذا أرادت الجماعة أن تصبح متجانسة فيجب على أعضائها أن ينظروا إليها على أنها وسيلة لمساعدتهم لتحقيق أهدافهم الشخصية، فالجماعة التي تركز على سياق هنا والآن هي في الغالب متجانسة، وبالعكس فإن الجماعة التي ينخرط أعضائها في الحديث عن موضوعات ذات العلاقة بكان، وسيكون فإنهم على الأغلب سوف لن يطوروا التجانس فيما بينهم.

ثانيا: كشف الذات

إن الاستعداد لكي يجعل الشخص نفسه معروفا ومكشوفا للآخرين هو جزء من كل مرحلة من مراحل الجماعة، ولكن في مرحلة العمل فإن كشف الذات هو مطلب أكثر إلحاحا وأكثر شخصيا، مع أن كشف الذات هو ليس النهاية بحد ذاته بل هو وسيلة لفتح التواصل وقنوات التفاعل بين الأعضاء.

فمن خلال عملية كشف الذات، فإن بإمكان المشاركين أن يتعلموا قوى علاجية وأن يحصلوا على استبصارات جديدة تقود إلى تغييرات مرغوب بها في الحياة. فإذا كان كشف الذات محدودا نحو موضوعات آمنة وبسيطة فإن الجماعة سوف لن تتقدم لما وراء المستوى السطحي والمكشوف للآخرين.

كشف الذات وعضو الجماعة

إن أعضاء الجماعة قادرون على تعميق معرفتهم بأنفسهم من خلال عمليات كشف ذواتهم للآخرين، فإذا شارك الأعضاء الآخرين بما يعرفونه عن أنفسهم فإنهم سوف يطورون صورة أكبر وأغنى عما هم عليه، وسوف يصبحوا قادرون بشكل أفضل على معرفة انطباعاتهم عن بعضهم البعض.

لقد أخبرنا الأعضاء في مجموعاتنا إن من المهم أن نترك للآخرين أن يعرفوا من هم، وإلا فإنهم على الأغلب سوف يسيئون فهم بعضهم البعض، لأن الناس يميلون إلى إسقاط مشاعرهم الذاتية على أشخاص مجهولي الشخصية، فعلى سبيل المثال: تعتقد أندريا بأن هال هو شخص يطلق أحكاما عليها، فعندما ينهي هال كلامه يكشف عن أنه منجذب لأندريا وبنفس الوقت مرعوب منها.

فكشف الذات ربما ينتهي بالبوح عن معاناة وقضايا شخصية لم تُحل وطموحات وأهداف ومخاوف وتوقعات وآمال والآلام ونكات ومشاعر قوة وضعف وخبرات شخصية. فإذا حافظ الأشخاص على أنفسهم مجهولين وتحدثوا بالقليل عن أنفسهم فإن من الصعب على الآخرين أن يهتموا بهم، ففي المواقف الجمعية فإن كشف الذات لا يتجدد فقط بالبوح عن الاهتمامات والقضايا الشخصية بل البوح والتفاعل نحو ما يصدر من القائد والأعضاء الآخرين.

ما هو كشف الذات الممنوع؟

لقد وجدنا أن بعض المشاركين يسيئون فهم معنى أن يكشف الشخص عن ذاته، فيعتقدون بأن كشف الذات هو بمثابة تعرية الذات بشكل كامل بدون

تمييز. وربما يعتقدون بأنهم كلما نبشوا أكثر في أسرارهم المخفية وأظهروها للجماعة فإن هذا هو كشف الذات المفيد، وفيما يلي بعض الملاحظات عن الأشياء التي يجب عدم الكشف عنها:

1- كشف الذات لا يتعلق بإخبار القصص عن ماضي الشخص بطريقة آلية، والسؤال الذي يحتاج إلى إجابة إلى أي درجة يمكنني أن أعبر عن صراعاتي الحالية.

2- ومن اجل أن تبدو منفتحا وصادقا وكنتيجة لضغط أعضاء الجماعة، فربما يقول الناس أكثر مما هو ضروري حتى يساعدوا الآخرين على فهمهم، إن هناك سوء فهم بين أن تكشف عن ذاتك وأن تصبح منفتحا بحيث تتحرر من خصوصيتك، فالخصوصية حق مشروع يمكن أن تحافظ على جزء من تلك المساحة. وحتى تشعر بكرامتك ولا تمتهن ذاتك فإن إسقاط مشاعرك وردود فعلك على الآخرين هو ليس بكشف الذات المفيد، فيمكن للناس أن يكونوا صادقين وأمينين بدون إطلاق الأحكام وخدش مشاعر الآخرين.

الإرشادات المناسبة لكشف الذات للأعضاء

لقد اقترحنا الإرشادات التالية كطريقة لمساعدة المشاركين في تقرير ماذا ومتى يكون كشف الذات مناسبا ومسهلا:

1- يحتاج كشف الذات أن يكون على علاقة بأهداف الجماعة وغاياتها.

2- إذا كرر الأعضاء ردود فعلهم نحو أشخاص معينين في الجماعة فإنهم بحاجة أن يطرحوا ذلك بشكل أكثر وضوحا خصوصا إذا كانت ردود الفعل هذه تقلل من مستوى مشاركتهم.

3- يجب على الأعضاء أن يقرروا ماذا وكيف وكم يحتاج الآخرون أن يعرفوا عنهم، وعليهم أن يقرروا ما يمكنهم المخاطرة به وإلى أي حد لديهم القدرة والاستعداد للقيام بذلك.

4- إن المخاطرة المعقولة يمكن أن تكون جزءا من كشف الذات، فإذا اقتصر كشف الذات عند الجماعة على الموضوعات الآمنة فإن التفاعل سوف يكون مملا.

5- إن مرحلة تطور الجماعة تتطلب كشفا مناسبا للذات، وربما يكون هناك موضوعات محددة بحاجة إلى أن يكشف عنها والتي تصنف بأنها عميقة جدا ولكنها في نفس الوقت أساسية وضرورية خلال مرحلة العمل.

كشف الذات وقائد الجماعة

إن السؤال المفتاحي هو فيما إذا يجب على قائد الجماعة أن يكشف ذاته بل وكم يمكنه أن يكشف ذاته، ومتى يجب عليه أن يكشف عن ذاته، وما هي آثار كشف الذات للقائد على الجماعة؟ وما هي آثارها على القائد نفسه؟ بعض قادة الجماعة يحافظون على أنفسهم ولا يكشفون عن ذواتهم ويكونون حريصون على حماية أنفسهم ولا يدعون الفرصة للآخرين بمعرفتهم، وإن كشفوا عن ذواتهم فإن الكشف يكون في حده الأدنى، والبعض يقوم بذلك استنادا على وجهة النظر العلمية التي تحذر من أن يصبح القائد عضوا للتحويل بحيث يسقط الأعضاء مشاعرهم عليه كالمشاعر التي يتذكرونها عن الوالدين أو أشخاص سلطويون أو غير ذلك.

لذلك يحافظ بعض القادة على أنفسهم ولا يبوحون بمعلومات حتى لا يُسقط الأعضاء مشاعرهم عليه، ومن الأسباب التي تمنع القائد أن يعبر عن نفسه هو حتى لا يخاطر في فقدان دوره كخبير وقائد، وحتى لا تتبدل صورته أمام الأعضاء، وفيما يلي بعض الإرشادات التي يجب أن نأخذها بعين الاعتبار لتقرير موقفك بشأن قضية كشف الذات عند القائد:

1- إذا قرر قائد الجماعة بأن لديه مشكلات ويرغب بالكشف عنها فإن عليه أن يبحث عن مجموعته العلاجية الخاصة به بحيث يمكنه أن يشارك بشكل كامل وفعال كعضو من أعضاء الجماعة دون أن يشعر بقلق فيما إذا كان عمله سوف يؤثر على الجماعة أم لا.

2- يجب على القائد أن يسأل نفسه لماذا يريد أن يكشف عن بعض الموضوعات الشخصية، هل لكي ينظم أعضاء الجماعة أو كي يظهر لهم بأنه ليس هناك اختلاف بين الأعضاء، أم لكي يُنمذج لهم سلوك كشف الذات أم هو رغبة حقيقية لإظهار بعض الجوانب الخاصة للأعضاء وربما يكون أسلوب علاجي أن يقوم أعضاء الجماعة بالتعرف على القائد وما هي طموحاته ومشكلاته، وربما من المناسب للقائد أن يتحدث أكثر وبشكل مطول عن بعض المخاوف التي تظهر لديه وخاصة فيما يتعلق بقيادة الجماعة أو مشاعر الضغط التي تنتابه كي يبدو ناجحا ومحبوبا ومساعدا.

3- إن الكشف الذي يتعلق بسير عمل الجماعة وضمن مواضيعها هو الأكثر إنتاجية. فالمشاعر التي يبديها القائد وتهم الأعضاء هي موضوعات مهمة ويجب الكشف عنها فإذا طلب الأعضاء من القائد أن يفصح عن رأيه فعليه أن لا يقاوم، وبمعنى آخر فإن كشف القائد لذاته يجب أن يكون مرتبطا بموضوعات الجماعة لا بقضاياه الشخصية الخاصة التي ربما لا يستفيد منها الأعضاء.

4- ربما يسأل قائد الجماعة نفسه إلى أي حد يرغب بالإفصاح عن حياته الخاصة، وذلك للأعداد الكبيرة من المسترشدين الذين يتعامل معهم وهل نرغب أن نكون كتابا مفتوحا لكل أولئك الناس؟ إننا نريد أن نشعر بالحرية وأن ننفتح إلى الآخرين وظيفيا ومهنيا، ولكن بنفس الوقت نريد أن نحتفظ بجزء من خصوصيتنا وسرية خبراتنا، وبنفس الوقت قد يواجهنا بعض الأعضاء بأننا لم نذكر الكثير عن قضايانا وخبراتنا الشخصية. وأنهم يعرفوننا كقادة، ولكن بنفس الوقت يريدون أن يعرفوننا شخصيا وعن قرب، يجب أن نأخذ بعين الاعتبار حقيقة أنه إذا اخبرنا كل شيء عن أنفسنا ولكل شخص فنحن سوف لن نفقد فقط سريتنا، بل سنفقد عفويتنا التي ربما تساعدنا على الاستمرارية في العمل وتنعشنا لعدم تكرار أنماط قيادية روتينية، فقد يقوم القائد بعدد كبير جدا من جلسات الإرشاد الجمعي الأمر الذي يتعذر عليه أن يفصح لكل هؤلاء الأشخاص عن كل خبراته ومشاعره وأفكاره.

التغذية الراجعة

التغذية الراجعة هي العملية التي يعطي فيها العضو فرصة لعضو آخر أن يعرف كيف أنهم تأثروا بسلوكه في الجماعة، فإذا أعطيت التغذية الراجعة بأمانة وصدق وعناية، فإن الأعضاء سوف يكونوا قادرون على فهم انطباعاتهم التي شكلوها عن بعضهم البعض وسيقررون الأشياء التي يرغبون بتغييرها، ومن الطرق المهمة التي تأخذ مكانا تعليميا في الجماعة هو استعداد الأعضاء لتقديم واستقبال التغذية الراجعة؛ ولأن التغذية الراجعة عملية من عمليات الجماعة، فسوف نناقش بعض الإرشادات لتفعيل التغذية الراجعة خلال مرحلة العمل، وفيما يلي بعض النقاط الرئيسية التي تركز على تعليم الأعضاء كيف يقدمون ويستقبلون التغذية الراجعة:

1- أعطِ التغذية الراجعة للآخرين خلال جزء مخصص من وقت الجماعة، ومن خلال ذلك شاركهم مشاعرهم بدلا من أن تخبرهم ما هي أحكامهم وقراراتهم.

2- تجنب إعطاء تغذية راجعة كلية وعامة، لأنها قليلة القيمة فالتغذية الراجعة التي تتعلق بسلوكيات محددة في الجماعة تزود الشخص بمصدر صادق من الاستقلالية، والتي يصعب الحصول عليها لوحدها.

3- يجب إعطاء التغذية الراجعة في وقتها، وأن لا تكون بطريقة تهكمية حتى لا تعطي فرصة للمستقبل كي يستجيب بطريقة دفاعية أو يرفضها.

4- يجب إعطاء التغذية الراجعة بشكل مختصر وواضح وبطريقة مستقيمة حتى تكون مساعدة ومقبولة.

5- عند إعطاء التغذية الراجعة ركز على ما ترغب من الشخص أن يقوم به، وركز على جوانب القوة لديه كما هو الحال بالنسبة للصعوبات التي يواجهها.

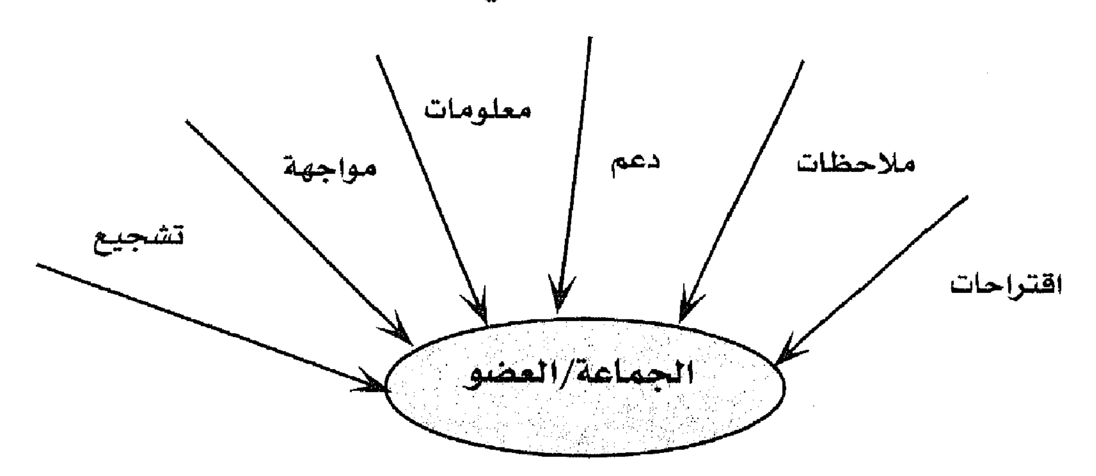
6- تعتبر التغذية الراجعة أكثر قبولا ولها انطباعات أكبر وتقود إلى إمكانية التغيير بشكل أسرع.

7- إن التغذية الراجعة التي تصف السلوكيات بشكل محدد أكثر أهمية أيضا من تلك المختلطة أو المتقطعة أو غير المنظمة.

8- تبدو التغذية الراجعة السلبية أكثر صدقا وفائدة إذا جاءت في المراحل المتأخرة من الجماعة، وإذا سبقها تغذية راجعة ايجابية.

9- تعتبر التغذية الراجعة التي يقدمها القادة أكثر أهمية وقيمة من تلك التي يقدمها الأعضاء، وتقبل التغذية الراجعة أيضا بشكل أكبر في المراحل المتقدمة من البرنامج الإرشادي مقارنة مع المراحل المبكرة، كما أن التغذية الراجعة الايجابية أكثر قبولا من التغذية الراجعة السلبية.

ففي العلاج الفردي فإن المسترشد لا يتوفر له إلا نمط واحد من التغذية الراجعة أو التعامل وهو المعالج أو المرشد، بينما نجد في الإرشاد الجمعي أن أشكال التغذية الراجعة ووجهات النظر مختلفة ومتنوعة ويعتمد صدقها على خبرات الشخص - ويظهر الشكل (16) عينة من الأشكال المتنوعة من التغذية الراجعة لكل من العضو والجماعة.



الشكل (16) عينة من الأشكال المتنوعة من التغذية الراجعة لكل من العضو والجماعة.

قضايا مساعد القائد خلال مرحلة العمل

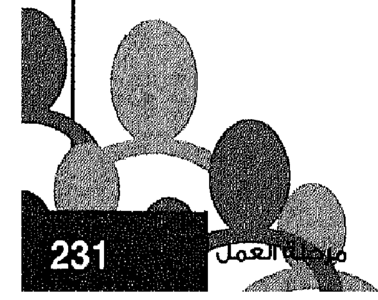
لا يمكننا التركيز على أهمية اللقاء والاجتماع ما بين القائد ومساعده خلال عمل الجماعة، وأكثر من ذلك فقد اقترحنا سابقا أن تكون تلك الاجتماعات عبارة عن قضية يمكن مناقشتها والاتفاق حول الأمور الخلافية خارج حدود الجماعة. وفيما يلي بعض القضايا الأخرى التي تتعلق بمساعد القائد واجتماعاته مع القائد وخصوصا في مرحلة العمل:

1- استمرارية تقييم الجماعة: يمكن لمساعد القائد أن يوجه الأعضاء نحو مستوى معين من الإنتاجية. فإذا كانت الجماعة مغلقة وسوف تنتهي بعد مرور 20 أسبوع فإن بإمكان للقائد أن يقيّم تطور وتقدم الجماعة عند الأسبوع العاشر.

2- مناقشة التكنيكات: من المهم مناقشة تكنيكات ونمط القيادة مع مساعد القائد. إن أحد الأشياء التي تجعل مساعد القائد مترددا في تجريب أحد التكنيكات هو الخوف من القيام بأخطاء لأنه لا يعرف ماذا بعد، أو بسبب السلبية التي قد يقوم بها البعض.

3- التوجهات النظرية: كما ذكرنا سابقا فإنه ليس من الضروري أن يشارك مساعد القائد مع القائد نفس النظرية ونفس التوجهات العلمية، ونحن نشجع كلا الطرفين على القراءة والقيام بورشات العمل والسيمينارات الخاصة ومن ثم مناقشة ما تعلموه مع بعضهم البعض.

5- قضية كشف الذات: لقد تم مناقشة كشف الذات مبكرا في هذا الفصل، ولكننا نريد أن نضيف هنا قيمة خاصة لمساعد القائد، فالكشف عن بعض مشاعرهم وبطريقة مناسبة هو يساعد في العملية العلاجية.



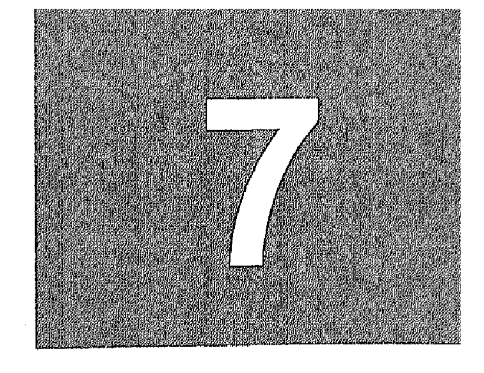
تمارين

1- ما هي المؤشرات التي تعتقد بأنها تقرر فيما إذا وصلت الجماعة إلى مرحلة العمل؟، حدد بعض الخصائص التي تعتقد بأنها تتعلق بهذه المرحلة.

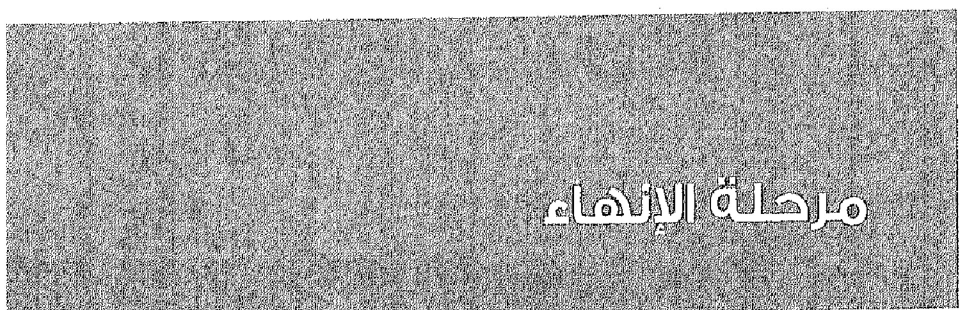
2- افترض أنك تقود جماعة متغيرة الأعضاء (منفتحة وليست مغلقة) وإن هناك بعض الأعضاء من يحضر بشكل منتظم والبعض يترك والبعض الآخر يدخل لأول مرة. ما هي العقبات التي يمكن أن تواجه الأعضاء والتي يتوجب عليك التعامل معها؟ ما هي اقتراحاتك لطرق زيادة التجانس بين الأعضاء؟ وكيف تتعامل مع حقيقة أن البعض يترك والبعض الآخر يدخل مرة والبعض مستمر؟

3- ما هي الإرشادات التي يجب أن تتوفر للأعضاء لأحداث كشف ذات مناسب لديهم؟

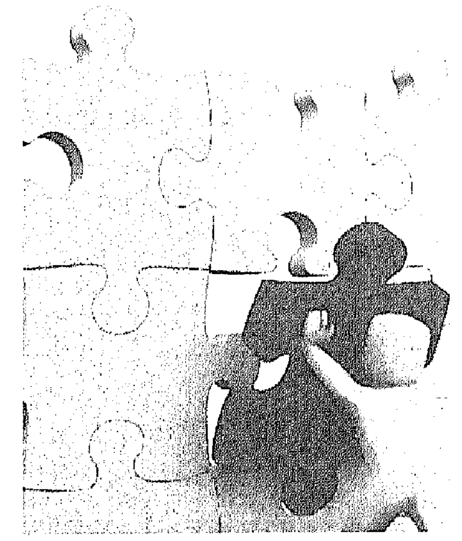
4- هناك الاختلافات المهمة بين المواجهة الفعالة وغير الفعالة، وكيف يمكن أن تشرح هذه الاختلافات للأعضاء؟ وفكر كيف يمكنك أن تستجيب لشخص دخل الجماعة من جديد ويقول لك: أنا لا أرى لماذا نحن نركز كثيرا على المشكلات ومواجهة الآخرين بالمشاعر السلبية، إن كل هذا لا يجعلني أن أستعيد عافيتي، أنا أشعر بالخوف من أن أقول أكثر لأنني أحب أن أسمع التغذية الراجعة فقط.



الفصل السابع



مرحلة الإنهاء



تساؤلات مهمة:



1- إذا أراد عضو أن يغادر مجموعة مغلقة قبل الإنهاء كيف يجب على القائد أن يتعامل مع هذا الموقف؟
2- ما هي النشاطات المهمة خلال مرحلة إنهاء الجماعة؟
3- ما هي الأسئلة التي يجب على القائد أن يسألها للأعضاء ليقرر إلى أي مدى أثرت الجماعة فيهم؟
4- كيف يمكن لك أن تتعامل مع الذين يطلبون تمديد زمن البرنامج أو إنهائه بوقت اكبر؟
5- ما مدى أهمية التركيز على متابعة الجلسات وما هي طبيعة المناقشات التي سوف تتم؟
6- كيف يمكنك أن تتعامل مع الأفراد الذين يغادرون المجموعة المفتوحة؟ وكيف ستتعامل مع الأفراد الجدد في المجموعة؟
7- ما هي الخصائص الشخصية التي تمتلكها والتي تتبعها كطريقة لمساعدة الأعضاء والتعامل معهم بشكل علمي ونفسي عندما يقترب موعد الجماعة من الانتهاء وبروز مشاعر الانفصال؟
8- ما هي الإجراءات والطرق المحددة التي ترغب باستخدامها لمساعدة الأعضاء على مراجعة خبرات الجماعة ووضع الخطط التي تستخدم لتطبيق ما تم تعلمه في الحياة اليومية؟
9- ما هي أساليب التقييم التي ربما تستخدمها في كل من بداية الجماعة ونهايتها؟ وكيف يمكن لك أن تجري بحثا مقيماً يعتمد على تصميم تجريبي لمجموعتك؟
10- ما هي القضايا التي ربما تناقشها مع مساعد القائد بعد إنهاء الجماعة؟



الفصل السابع

مرحلة الإنهاء

مقدمة

في المرحلة الأساسية من تطور الجماعة فإن من المتوقع أن يحصل المشاركون على الثقة وتعلم معايير الجماعة التي سوف تحكم عملهم فيما بعد. ومن المتوقع أن تتشكل هوية الجماعة المميزة، وفي المراحل النهائية من تطور الجماعة فإن من المهم أن تتوفر لدى الأعضاء فرصة توضيح معنى الخبرات التي تعلموها والمكتسبات والمهارات التي تدربوا عليها، وأن يقرروا ممارسة المكتسبات الجديدة التي يرغبون بترجمتها في حياتهم اليومية. وفي هذا الفصل سوف نناقش طرقا لإنهاء عمل الجماعة، وكيف يمكن للقائد مساعدة الأعضاء على تقييم أهمية ومعنى السلوكيات في الجماعة. والأسئلة المهمة التي تعبر عن ذلك هي:

1- كيف يمكن تشجيع الأعضاء على تقييم درجة رضاهم في كل جلسة؟
2- كيف يمكن للجماعة إكمال إنهاء الأعمال غير المنتهية؟
3- كيف يمكن للأعضاء أن يتهيئوا بشكل جيد لمغادرة الجماعة ليطبقوا ما تعلموه في العالم الحقيقي؟
4- ما هي الصعوبات في قول كلمة وداعا وهل هي كلمة صعبة قابلة للتجنب؟
5- هل هناك طرق لتهيئة الأعضاء للتعامل مع نزعة النكوص للأساليب والطرق القديمة؟ أو للتأثير في قيمة الخبرات التي اكتسبوها في وجه ضغوطات العالم الخارجي؟

6- هل المتابعة ضرورية؟ وإذا كان كذلك كيف يمكن تعميمها؟

7- كيف يمكن للقائد أن يهيئ الأعضاء وبشكل نشط لجلسات المتابعة؟

8- كيف يمكن للأعضاء والقائد تقييم خبرات الجماعة؟

لقد وضعنا العديد من المهام المهمة التي ينبغي إكمالها في مرحلة الإنهاء من تاريخ الجماعة. وهناك العديد من الجلسات المجزئة التي تهدف إلى مراجعة ودمج خبرات الجماعة والتي تعتمد على مدى استمرارية وجود الجماعة. أن الجماعة التي تلتقي أسبوعيا ولمدة عامين سوف تحتاج إلى وقت أكثر كي تنهي عملها، مقارنة مع تلك التي التقت لمدة عشر أسابيع فقط. وعلى كل الأحوال فإن نوع الجماعة والفترة الزمنية التي أمضتها الجماعة يجب أخذها بعين الاعتبار عند تقييم وإنهاء خبرات الجماعة. أن هناك خطر في محاولة تغطية وإنهاء كل شي في اللقاء الأخير، لأنه يمكن أن يؤثر على وحدة الجماعة كما يؤثر على تماسكها وسريتها ونمط قيادتها، لذلك يفضل التروي في إنهاء الجماعة وإعطائها الوقت الكافي.

مهام المرحلة النهائية

خلال المرحلة النهائية فإن هناك أسئلة بارزة يمكن أن تظهر:

ما الجديد الذي قدمته هذه الخبرات للأعضاء؟ يجب عليك أن تشارك الآخرين في طموحاتك وإنجازاتك ولكن هل هذا كافي بحد ذاته؟ يجب عليك أن تتعلم وتعبر وتتذكر المشاعر والانفعالات ولكن من أجل ماذا؟ ماذا يعني كل هذا وأنت تعيش في هذا العالم؟ إلى أين أنت ذاهب من هنا؟

تعتبر المرحلة النهائية من عمر الجماعة مرحلة حرجة إلى حد كبير ,ولهذا فإنه يجب على الأعضاء توحيد وتذكر وتطبيق ما تم تعلمه ,إنه وقت صعب لأن الأعضاء يدركون بأن مجتمعهم الصغير الذي شكلوه على مدى جلسات محدودة سوف ينتهي وينقسم وسوف يشعرون بالنقص وفقدان الدعم.

وربما يشعر البعض بالعصبية لأنهم يدركون بأن وقتهم اقترب من النهاية

ومنهم من يتردد في إعطاء خبرات وأعمال جديدة. إن من المهم أن يركز قائد الجماعة على مشاعر الفقدان التي ربما تسود جو الجماعة.

وتحتاج هذه المشاعر إلى تعريف وإلى اكتشاف على الرغم من أنه ربما لا نستطيع تحقيقها. ويجب على الأعضاء أن يواجهوا حقيقة إنهاء الجماعة، وأن يتعلموا كيف يقولوا وداعا بطريقة علاجية وإرشادية مناسبة، وأن يكونوا قادرين على تطبيق وتوسيع دائرة ما تعلموه في الجماعة ليصل إلى خارج الجماعة وإلى الحياة اليومية، ومع ذلك فربما يتذكروا أو يشعروا بمشاعر الحزن والفقدان.

ويشعر الأعضاء عند اقتراب مرحلة الجماعة من الإنهاء بأنهم في خطر وأن المسافة بدأت تكبر بين بعضهم البعض، ولهذه الأسباب فإن من واجب القائد أن يساعد الأعضاء، وأن يأخذ بعين الاعتبار وجهات نظرهم وماذا يحصل في الجماعة.

وبشكل خاص فإن هذا هو الجزء المهم الذي يجب على القائد أن يتعامل معه بعناية ومهارة. إن تجنب معرفة الأعضاء بأن الجماعة على وشك الانتهاء ربما يعكس عدم الراحة وعدم القبول لدور القائد، لأنه لا يتعامل مع مشاعر الانفصال وإنهاء الجماعة بشكل فعال.

فعندما لا يتعامل القائد بشكل مهني لإنهاء الجماعة فسوف تفقد الجماعة فرصة اكتشاف جوانب المشاعر السلبية لدى بعض الأعضاء، كما يمكن فقدان ما تم تعلمه بشكل ايجابي لأن النهاية السلبية قد تؤثر على البدايات الايجابية.

إن مناقشة مرحلة الإنهاء هو أمر مهم لكل من المجموعات المغلقة والمجموعات المفتوحة. ففي المجموعات المغلقة يمكن مساعدة الأعضاء في مراجعة وتقييم الأنماط السلوكية التي تعلموها والتي ساعدت في تغيير اتجاهاتهم وذلك منذ الجلسة الأولى وحتى الجلسة الأخيرة، أما الأعضاء الذين في المجموعة المفتوحة فإنه يمكن تشجيعهم لمراجعة أعمالهم الفردية وأن يزودوا بعضهم البعض بالتغذية الراجعة وأن يطبقوا ويمارسوا ما تعلموه في الحياة اليومية.

وقبل الاستمرار في مناقشة قضايا الإنهاء، نريد أن نزودكم ببعض التكنيكات المهمة التي يمكن أن تساعد بشكل خاص أولئك الأشخاص الذين يشعرون بمخاوف الانفصال، وهذا مثال يظهر الفروق في الأساليب العلاجية اعتمادا على مدى تطور الجماعة.

التعامل مع مخاوف الأعضاء: وجهة نظر

افترض أن جون عضو في جماعة مستمرة يقول: أنا أخاف أن يعتقد الناس هنا أنني غبي. وربما يعبر الأعضاء بمدى واسع من المخاوف الشبيهة كأن يعبروا عن مخاوفهم أن يبدو أغبياء أو متمركزين حول ذواتهم أو شياطين أو كسالى أو ما إلى ذلك.

أن التكنيك الذي نصفه للعمل مع جون وبشكل خاص للتعامل مع مخاوفه لئلا يبدو غبيا، يمكن تطبيقه بسهولة على المخاوف الأخرى. فالطريقة التي نعمل بها مع جون تختلف تبعا لمرحلة النمو التي تمر بها الجماعة، والعلاقة التي تؤسسها مع الأعضاء.

التدخلات العلاجية في المرحلة التأسيسية

خلال المرحلة التأسيسية فإن هدف تدخلاتنا العلاجية هو تزويد وتشجيع جون لأن يتحدث أكثر عن مخاوفه من أن يبدو غبيا، وأن يتحدث كيف أن هذه المخاوف تؤثر على دوره في الجماعة. لقد سهلنا لجون أن يكتشف بشكل أعمق عن اهتماماته ومخاوفه وذلك من خلال الطرق التالية:

1. شجعنا الآخرين أن يتحدثوا عن أي مخاوف تنتابهم في ذلك الوقت خصوصا ما يتعلق بنظرة الآخرين لهم، فإذا تحدثت سوزان عن مخاوفها فإن بإمكانها أن تتحدث أيضا مباشرة مع جون وتشاطره المخاوف (هنا نعلّم الأعضاء على التفاعل والنقاش معا)

2. بعد هذا الحوار والتبادل في النقاش بين سوزان وجون نسأل قائلين: هل

هناك من أحد له نفس المشاعر؟ (هدفنا هو أن نشارك الآخرين في هذا التفاعل وأن نساعد جون على أن يرى أنه ليس هو الوحيد الذي يعاني من المخاوف)

3. فالأشخاص الذين لديهم مخاوف سوف ندعهم ليناقشوا مخاوفهم ضمن مجموعة صغيرة ونترك هذا التمرين مفتوح النهاية بحيث يمكنهم أن يتكلموا عما يشاءون من المخاوف التي يشعرون بها.

التدخلات العلاجية في مرحلة الانتقال

إذا قال جون الجملة التالية: أنا أخاف من أن يعتقد الناس في هذه الجماعة بأنني غبي خلال مرحلة الانتقال، فإن من الواجب أن نشجعه على توضيح الطرق التي تجعله يشعر بهذه المخاوف. يمكن أن اسأله بقول كيف تتذكر مخاوفك الخاصة بهذه الجماعة؟. ومن الأساليب العلاجية الأخرى أن نطلب منه أن يعبر عن تلك المخاوف في المرحلة التأسيسية أيضا. ونسأله بعض الأسئلة مثل:

متى شعرت بهذه المخاوف؟ من هو الشخص في هذه الغرفة الذي تتعلم منة كثيرا؟ كيف توقف مخاوفك مشاركتك في الجماعة؟ ما هي بعض الأشياء التي تفكر بها وتشعر بها ولكن لا تعبر عنها؟. كما نقترح على جون أن يتحدث مع الناس الذين يشعرون بنفس المشاعر التي يشعر بها جون. وبهذه الطريقة فسوف يتعرف على إمكانياته، وسوف يتعلم كيف يضبط افتراضاته في المستقبل.

ويمكن اشتراك أعضاء الجماعة في هذا التفاعل من خلال دعوتهم لتقديم ردود أفعالهم وتعليقاتهم عما قاله جون، وهذا الحوار والنقاش بين جون والأعضاء الآخرين يمكن أن يقود إلى اكتشافات أخرى للمشاعر. فعندما يتحدث عن تعليقاته للآخرين فإنه سوف يتحمل المسؤولية للمسافة التي سوف يشكلها بينه وبين الآخرين، ويمكنه أن يعمل بنفس الطريقة مع أؤلئك الذين يتجنبهم خارج الجماعة.

إذا كشف جون عن مخاوفه خلال مرحلة العمل فإننا سوف نبحث عن طرق لتفعيل دور الجماعة ومشاركتها في هذا العمل. فربما يدرك الأعضاء كيف يشعروا بمشاعر جون، وكيف شعروا بالغضب نحو مشاعره، فمن خلال التعبير عن المشاعر التي احتفظوا بها لأنفسهم وانتقلوا بها إلى مرحلة الانتقال ومن ثم إلى مرحلة العمل، فإن ردودا الفعل والتعليقات والادراكات التي تعلموها وكذلك الإسقاطات وسوء الفهم قد أصبحت الآن واضحة وجلية ويتم العمل عليها في هذه المرحلة. ويمكن للجماعة أن تتوقف في مرحلة الانتقال إذا لم يتقدم الأعضاء في التعبير عن ردود أفعالهم التي تؤثر على مستوى ثقتهم، والذي يحرك الجماعة نحو مرحلة العمل هو التزام أعضائها بالعمل على تذليل الصعاب. ومن الاستراتيجيات الأخرى التي ربما يكون من المفيد توظيفها في مرحلة العمل ما يلي:

1- يمكن لجون أن يلعب دور مع أحد الأعضاء الذي يتذكر أحد والديه ويحذره من أن يتصرف بطريقة غبية.

2- يمكن لجون أن يكتب رسالة لأحد والديه دون أن يرسلها.

3- من خلال استخدام الدور العكسي يمكن لجون أن يقوم بدور أحد الوالدين وأن يمر على كل شخص من أفراد الجماعة وأن يخبرهم كيف هو غبي.

4- يمكن لجون أن يراقب سلوكه بين جلسات الجماعة وأن يسجل بعض الملاحظات في مواقف الحياة اليومية، بحيث يتمكن من إيقاف نفسه ومراقبتها لأنه يبدو غبيا.

5- باستخدام الأساليب المعرفية يمكن أن يركز جون أكثر على الحديث الذاتي وأن يتعلم إعطاء نفسه رسائل جديدة بدلا من قبول رسائل الدفاع عن الذات؛ يمكنه أن يبدأ بقول أشياء بناءه لنفسه، ويمكن تغيير اعتقاداته السلبية وأن يتوقع أشياء إيجابية بدلا منها.

6- أثناء كل من وجوده في الجماعة وفي الحياة اليومية العادية، يمكن لجون أن يتعاقد مع نفسه ومع الأعضاء في الجماعة لأن يتقدم إلى الإمام وأن يحقق ما يريد على الرغم من المشاعر التي تجعله ينظر إلى نفسه على أنه غبي.

التدخلات العلاجية في المرحلة النهائية

كما رأينا فإن تدخلاتنا العلاجية مع مخاوف جون في مرحلة العمل أدت إلى مستوى مقبول من الثقة الذي تم تأسيسه في الجماعة كما أدى إلى تحسين نوعية العلاقة معه وتحسين نوعية تطور الجماعة ونموها وكفاءتها.

في المرحلة المتأخرة من عمر الجماعة فإننا ننوه إلى أهمية التركيز على مراجعة ما تعلمه الأعضاء، وكيف اكتسبوا هذا الاستبصار؟ وكيف يمكنهم أن يترجموا ذلك الاستبصار والأفكار إلى تعبيرات سلوكية خارج الجماعة؟. كما نأمل من جون أن يكون قد تعلم كيف يختبر افتراضاته ويضبطها قبل أن يقرر فيما إذا كانت حقيقية أم لا؟ ونتحداه أن يكمل سلوكه بالتصرف نحو اكتساب طرق جديدة حتى لو دفعه ذلك لأن يخاطر في بعض التصرفات، وبذلك ربما يكون جون قد طور قدرته الشخصية لتحدي مخاوفه بدلا من أن تسمح له نفسه بأن تسيطر عليه تلك المخاوف.

إنهاء الأعضاء

إن مهمة إنهاء عضو في مجموعة مفتوحة يتضمن القيام بما يلي:

1- الإعلان عند تقدم الجماعة بأن الشخص ينوي مغادرة الجماعة حتى يضمن التعامل مع الأعمال غير المنتهية التي ربما حصلت في الماضي.

2- إعطاء الوقت للعضو لكي يتهيأ لمغادرة الجماعة.

3- إعطاء فرصة للآخرين كي يقولوا وداعا ويشاركوه تعليقاتهم ويزودوه بالتغذية الراجعة.

4- مساعدة العضو الذي يرغب بالمغادرة بمراجعة ما تم تعلمه خصوصا فيما يتعلق بتطبيقات هذا التعلم.

5- إعطاء العضو فرصة للحصول على مراجع وأشخاص متخصصين إذا احتاج استشارة أو إرشاد فردي أو زواجي أو أي نوع من أنواع الإرشاد الجمعي.

وبنفس الوقت ربما يريد الأعضاء أن يغادروا الجماعة قبل أن تنضج، وعلى الرغم من أن الإرشادات والقواعد التي تتعلق بالعمل الجمعي لدى جمعية أخصائي العمل الجمعي تقول بأنه: من حق الأعضاء أن يخرجوا من الجماعة في أي وقت إلا أنه قد يكون هناك انطباعات سلبية ممكنه، كما ناقشناها سابقا فهي تؤثر على الأعضاء وعلى الفرد من حيث أن الإنهاء سوف يكون غير ناضج، بمعنى أن التعلم سوف يكون ناقصا وغير مكتمل. ومرة أخرى نريد أن نركز على أهمية أن يناقش القائد كل مبررات المغادرة وأثرها غير الناضج على الأعضاء فعندما يعلن العضو رغبته في ترك الجماعة فإن على القائد أن يزود البقية بجو من الأمن، وأن يساعده العضو في التعبير عن الأسباب التي دعته إلى مغادرة الجماعة. ومثل هذا العمل سوف يُحمي العضو ضد أي اتهامات أو أي انتقادات يمكن أن توجه له من قبل الآخرين. إن من المهم بالنسبة للقائد أن يزود العضو الذي ينوي مغادرة الجماعة بمصادر بديلة ومساعدات أخرى يمكن أن يحصل عليها بطرق مختلفة.

إنهاء أعمال وخبرات الجماعة

أولا: التعامل مع مشاعر الانفصال

أثناء مناقشة مرحلة التأسيس كنا قد ركزنا على أهمية أن يشجع القائد الأعضاء ليعبروا عن مخاوفهم وتوقعاتهم بشأن الانضمام للجماعة، ولذلك ومن أجل بناء الثقة بين الأعضاء وبوصول الأعضاء إلى مرحلة الإنهاء والاقتراب من الانفصال عن بعضهم البعض، فإن من المهم أن يتم تشجيعهم أيضا للتعبير عن ردود أفعالهم ومشاعرهم ومخاوفهم، فربما يكون لديهم مخاوف أو مشاعر قلق بشأن الانفصال ومغادرة الجماعة، وربما يتصرفون بقلق

تجاه بعض المواقف والاستجابات. بعض الأعضاء يعتقدون بأن الثقة التي شعروا بها في الجماعة سوف لن تتكرر خارجها. إن المهمة المركزية لقائد الجماعة في هذا الوقت هو أن يذكر المشاركين بأن التجانس والثقة بالآخرين هو بداية للثقة التي تعلموها في الجماعة، وأنهم بحاجة للتذكير أيضا بأن العلاقة السرية والآمنة لا تحدث بالصدفة، بل هي نتاج عملهم والتزاماتهم للعمل نحو حل الصراعات الشخصية.

وحتى فيما لو أدرك المشاركون بأنه يمكنهم إيجاد علاقة ذات معنى وبناء نظام داعم خارج الجماعة، فإنهم سوف يتذكروا مشاعر الفقدان والانفصال والحزن طوال فترة إنهاء الجماعة. كما يحتاج الأعضاء إلى التشجيع في مواجهة حقيقية أن جماعتهم على وشك الإنهاء، وأن ملامح الحداد على هذا الانفصال يمكن توقعها خصوصا إذا أصبح التجانس ممكنا ومؤسسا بين الأعضاء. وإذا تم تجنب هذا الحداد فسوف يحرم الأعضاء من خبرات قيّمة كان بإمكانهم أن يتعلموها بشأن كيفية التعامل مع مشاعر الفقدان أو الموت. وحتى نكون قادرين على تسهيل الأعضاء للتعبير عن مشاعر الانفصال فإن من واجب القائد أن يكون قادرا ومتمكنا من التعامل مع مشاعر كل شخص في المجموعة. فإذا تجنب القائد التعامل مع مشاعر الحزن فإن الأعضاء سوف يسلكوا نفس النهج في التعامل مع الآخرين. إن المهمة الرئيسية للقائد هي تسهيل فتح باب المناقشة للتعبير عن مشاعر الفقدان والحزن المصاحبة لمرحلة الإنهاء، وذلك ضمن سياق خبرات ذات معنى ومهمة.

ثانيا: التعامل مع الأعمال غير المنتهية

خلال المرحلة النهائية من عمر الجماعة فإن من المهم التعبير عن الأعمال غير المنتهية كنتيجة للتفاعل الذي حصل بين الأعضاء في العملية الجمعية. إن بعض القضايا المتداخلة بين الأعضاء ربما لم يتم التعامل معها بشكل كامل ولكن على الأعضاء أن يناقشوا هذه القضايا.

مثال: ربما حاول بعض الأعضاء مقاطعة شخص آخر بطريقة عدوانية وذلك

بهدف تحفظه على دور القائد أو ما شابه، ولم يكن الوقت الكافي لاستكمال وإشباع ذلك الموقف نقاشا، أما الآن وقد حان الوقت فإن بإمكان ذلك العضو أن يستعيد تذكر ذلك الموقف وأن ينهيه وأن يناقشه مع صاحب العلاقة.

وربما يكون للعضو أعمال غير منتهية مع عضو آخر أو مع أعضاء آخرين أو مع القائد. وربما تكون هذه مسؤولية العضو كي ينتظر طويلا ليناقش تلك الأعمال المتراكمة، من هنا يجب مساعدة هذا العضو للبحث عن طرق تساعده في التغلب على تلك المواقف وربما يحتاج الأعضاء للمساعدة من خلال إعطائهم بعض الوقت والثقة والأمان بالتعبير عن قضاياهم الشخصية التي برزت من جديد، وبحاجة إلى النقاش. فمن غير المعقول افتراض أن كل القضايا التي تم مناقشتها سوف تكون مضمونة ومفهومة ولا لبس فيها، فإذا تم تذكير الأعضاء بذلك فإن الجلسات القليلة التي تسبق اللقاء الأخير يمكن أن تساعد في إنهاء القضايا الشخصية البارزة والعالقة لدى الأعضاء.

إننا دائما نسال السؤال التالي: إذا كانت هذه الجلسة هي الجلسة الأخيرة من عمر الجماعة فكيف هو شعورك وماذا سيحصل لك؟ وماذا يمكنك أن تتمنى إكماله؟ أن هذا عبارة عن تحدي للأعضاء للعمل على القضايا التي لم تحل وهي دعوة لهم لإبرازها من جديد والعمل عليها.

ثالثا: مراجعة خبرات الجماعة

في المرحلة النهائية من عمر الجماعة أعطينا قيمة لمراجعة ما تعلمه الأعضاء خلال الجلسات، وكيف تعلموا هذه الدروس. فربما تعلّم الأعضاء الاحتفاظ بالغضب بداخلهم فساهم بمشاعر الاكتئاب لديهم، أو أظهر بعض الأعراض النفسجسمية. فإذا مارس العضو هذا التعبير في الجلسة عن غضبة بابتسامه وإنكار هذه المشاعر فربما يكون قد اكتسب مهارات مهمة. إن من المهم للعضو أن يستدعي ما حققه واكتسبه وأن يقدمه للآخرين بطريقة جدية.

أن جزء من ممارسة الإرشاد الجمعي في المرحلة النهاية يجب أن يشتمل

على إعطاء جزء من الوقت لكل المشاركين، وذلك لمناقشة القضايا كتلك التي تعلموها في الجماعة ونقاط التحول التي حصلت لهم، وما الذي أعجبهم في الجماعة وما الذي لم يعجبهم في الجماعة وما هي الجلسات التي كان لها الانطباع الأكبر وكيف سوف يتم النظر إلى تاريخ الجماعة وبأي انطباع.

وللقيام بهذا التقييم ذو المعنى والمفيد، فإننا نشجع الأعضاء لأن يكونوا موضوعيين وحساسين. وعندما يقوم بعض الأعضاء بإعطاء جمل عامة كأن يقولوا: لقد كانت هذه الجماعة رائعة، أو لقد حصلت على الكثير من هذه الجماعة، أو لا اعتقد بأنني سأنسى الأشياء التي تعلمتها هنا، في هذه الحالة فإننا نساعدهم على أن يصبحوا أكثر تحديدا وربما نسألهم الأسئلة التالية:

1- لماذا هذه الجماعة مهمة لك؟

2- ما هي الطرق التي تعبر فيها عن روعة الجماعة؟

3- ما هي الأشياء القليلة التي تعلمتها في هذه الجماعة وربما لن تنساها؟

فعندما تجيب على هذه الأشياء فأنت تنمو أكثر وتحقق الكثير من التغيرات لنفسك كما تراها أنت.

إن أحد الطرق لمساعدة الأعضاء لمراجعة النقاط البارزة والخبرات المهمة في الجماعة، هو أن نسألهم من خلال بضعة دقائق لاستدعاء عفوي لتلك المواقف والخبرات التي شاركوا بها الآخرين، ويمكن مساعدة الأعضاء على استدعاء بعض الأحداث المحددة وردود فعلهم الأساسية نحو الجماعة. ويمكن لكل عضو أن يجيب بعدة طرق لاستكمال الجملة التالية: أنا أتذكر الوقت عندما. . . .

إن استعادة خبرات الصراع والألم كما هو الحال بالنسبة لخبرات الثقة والدفء والفكاهة يمكن أن تساهم أيضا في تقرير وجهة نظر الأعضاء عن الجماعة. ويمكن لنقاط التحول التي حصلت عليها الجماعة أن تزودهم بإطار عمل مفاهيمي ضروري للشعور بالمكان الذي تم فيه.

رابعا: ممارسة التغيّر السلوكي

في الجماعات التي تلتقي أسبوعيا فإن هناك العديد من الفرص لممارسة سلوكيات جديدة خلال كل جلسة من جلسات الجماعة، إن من الجيد تشجيع الأعضاء لأن يفكروا بالطرق التي تمكنهم من استكمال العمل والتدريب الذي تعلموه بين الجلسات. وبإمكانهم أن يتدربوا على تطبيق وتأدية الواجبات البيتية، وأن يقدموا تقرير في جلسة الأسبوع القادم يتعلق بشأن نجاحهم لمحاولة اكتساب سلوكيات جديدة وتطبيقها بالمواقف المختلفة. بهذه الطريقة فإن انتقال التعلم سيكون في حدة الأقصى والأفضل، فخلال المرحلة النهائية من عمر الجماعة فإننا نركز على بعض الممارسات الحقيقية سواء أكان لكل من المواقف داخل الجماعة أو خارجها، وذلك كطريقة لتوحيدها وتطبيقها بطريقة واحدة دون تمييز، ولتحقيق ذلك نوظف مواقف لعب الأدوار وتكرار السلوك وتعليم المشاركين مهارات محددة تساعدهم في اكتساب السلوكيات المرغوب بها، كما نشجع الأعضاء أن يقوموا بأنماط سلوكية جديدة خارجية مع أشخاص آخرين يختارونهم من خارج أعضاء الجماعة، وكل هذا يتم خلال مرحلة الإنهاء واقتراب الجماعة من الانفصال. خلال الجلسات القليلة الأخيرة فإن من المهم التركيز على أن يهيئ الأعضاء أنفسهم للتعامل مع أولئك الأشخاص الذين يعيشون معهم أو يعملون معهم ونطلب من الأعضاء أن يبحثوا عن أنفسهم وعن الطرق التي يريدون استكمال التغيير من خلالها بدلا من البحث عن الطرق التي تمكنهم من تغيير الآخرين.

خامسا: تقديم واستقبال التغذية الراجعة

خلال تاريخ الجماعة فإن الأعضاء كانوا قد قدموا واستقبلوا التغذية الراجعة التي تساعدهم على تقييم انطباعهم عن الآخرين وسلوكياتهم؛ وخلال مرحلة الإنهاء فإننا كذلك نركز بشكل أكبر على نوع التغذية الراجعة لكل شخص ,وعادة ما نبدأ بطرح الأسئلة على الأعضاء ليزودونا بتقرير وملخص عن الطريقة والكيفية التي استقبلوا فيها أنفسهم في الجماعة. وكيف

كان ينظرون إلى أنفسهم؟ وماذا تعني لهم الجماعة؟ وما هي الصراعات التي أصبحت أكثر وضوحا يوما بعد يوم؟ وما هي القرارات التي تم اتخاذها؟. ثم يُعطي الأعضاء التغذية الراجعة التي تتعلق بكيفية استقبالهم بشأن كل شخص ومشاعرهم نحوهم. وهنا نود أن نشير إلى مشكلة محتملة إذ أن كثيرا من الناس يقدمون فقط التغذية الراجعة الايجابية، وفي هذا الخصوص فإذا شعروا بثقة مع الآخرين أو بتجاهل إنهاء الجماعة، فإننا نقدر التغذية الراجعة الايجابية ونعتبرها مهمة لتقوية العلاقة بين الأعضاء، ولكننا أيضا نحب من الأعضاء أن يعبروا عن شكوكهم ومخاوفهم بطرق مختلفة وكما يلي:

1- إن أعظم وأكثر مخاوفي نحوكم هي..........

2- آمل منكم أن ....

3- آمل أنكم سوف تركزون بشكل جدي على................

4- اعتقد بأنك تعيق تقدمك وتؤثر على جوانبك الايجابية من خلال قيامك بـ ....

5- بعض الأشـيـاء التي أتمنى عليك أن تفكر للقـيـام بهـا من أجلك هي..................

إننا نحذر دائما من تقديم تغذية راجعة عامة وغير محددة، والتي ربما لا يكون لها فائدة على الأعضاء ومن الأمثلة على ذلك: أن تقول أنا حقيقة أحببتكم أو لقد شعرت بالثقة معكم، أو أنت شخص متفوق جدا وبالمقابل فإن الأمثلة التالية هي نماذج جيدة للتغذية الراجعة:

1- أمل منك أن تتذكر بأن السبب الذي جعلني اشعر بمسافة بيني وبينك هو أن كل منا شعر بالرعب من بعضنا البعض، فعندما يعرف الأعضاء بهذه المعلومة فإن التعبير عن المخاوف سوف يزول وسوف يصبح أكثر قربا وانسجاما.

2- أنا أحب فيك قدرتك المباشرة والصادقة في إعطاء التغذية الراجعة وبنفس الوقت فانك تعامل الناس بكرامة واحترام.

3- في الوقت الذي تعطي فيه النصيحة يبدو على الناس الرغبة في رفض ذلك، ولكنهم يستجيبون بشكل أفضل عندما تشاركهم طموحاتهم وتعبر عن قضاياك الشخصية بدلا من أن تعطيهم الحلول.

4- أمل منك أن تتذكر كم هو سهل بالنسبة لي أن استجيب لك عندما تتوقف عن طرح الأسئلة المزعجة لي وبالمقابل أن تبدأ بالتحدث عن نفسك.

5- تذكر بأنه عندما تبدأ بالحديث عن انزعاجك نحو الآخرين في هذه الجماعة فإنك تصبح أقل عدوانية.

6- أن التغذية الراجعة في المرحلة النهائية من عمر الجماعة تحتاج أن تكون بناءه وبطريقة لا نترك فيها الأفراد معلقين.

سادسا: طرق تطبيق ما تم تعلمه لاحقا

إن مساعدة الأعضاء لتطبيق ما تم تعلمه في البرنامج التدريبي، هو أحد أهم الوظائف المهمة للقائد، فلدى العديد من الأعضاء في الجماعة صعوبة البداية في التغيير الشخصي، وفي نهاية الخبرة الجمعية ربما يعبر العضو قائلا: إن أكثر الأشياء القيمة التي تعلمتها من هذه الجماعة هو حاجتي للقيام بعمل اكبر لكيفية التعامل مع دعوة بعض الناس للمشي من فوقي(للدلالة على أهمية تعلم مهارات التعامل). وقبل هذه الجماعة فلم أكن واعي كم كنت سلبيا فكنت ادع نفسي تصغي للآخرين وما يقولونه عني وكيف أؤثر عليهم، لقد رأيت حقيقة وتعلمت كثيرا من الصراعات والمناقشات التي واجهتها في الجماعة، لقد حصلت على تأكيد لذاتي لذلك سوف أُطبق ما تعلمته هنا في أماكن أخرى. فإذا نجحت الجماعة في مناقشة الأعضاء بشكل مباشر وتعاملت مع مشكلاتهم البارزة فإن حاجة الأعضاء تتطلب تزويدهم بمصادر وأدوات يحتاجونها لاستكمال عمليات النمو الشخصي، ولهذا السبب فان مناقشة البرامج الممكنة واقتراح المصادر الإرشادية الأخرى هو أمر ضروري في مرحلة الإنهاء، وبهذه الطريقة فإن إنهاء الجماعة يقود إلى بداية جديدة.

إن احد الطرق المهمة لمساعدة الأعضاء في استكمال تعلم جديد هو كتابة عقد في الجلسة النهائية؛ هذا العقد يوضح الخطوات التي يتفق عليها الأعضاء لزيادة فرص نجاحهم وتحقيق أهدافهم في نهاية الجماعة. إن من الضروري أن يطور الأعضاء بأنفسهم عقدا لهم وخطة عمل واضحة تحميهم من الفشل وتساعدهم على النمو والتطور لاحقا.

ويجب عليهم أن يقرأوا هذا العقد بصوت عالي وأن يقدموا اقتراحاتهم وتعديلاتهم، كما يجب على الأعضاء اختيار شخص واحد على الأقل من الجماعة يتولى تقديم تقرير عن مدى تقدّم الجماعة نحو تحقيق الأهداف، هذا الترتيب ليس مفيد فقط في تشجيع المسائلة ولكن أيضا في تعليم الناس وتأسيس ودعم نظام ذو قيمة للتعامل مع المثبطات المحتملة.

قواعد تطبيق ما تعلمته الجماعة في الحياة

كما ناقشنا في الفصل الرابع فإن سلوكيات محددة تزيد من فرص المحافظة على استكشاف الذات، ففي هذا الوقت من عمر الجماعة فإننا نقترح بأن تعود إلى الجزء الذي يتعامل مع قواعد الحصول على معلومات أكثر من خبرات الجماعة، فعندما يدخل الأعضاء الجماعة، وخلال المرحلة المبكرة فإننا نعلمهم كيف يتعاملوا بنشاط مع بعضهم البعض، هذا التعليم المستمر والذي يستمر أيضا إلى ما بعد الجماعة وفي مواقف الحياة اليومية وفي المرحلة النهائية سوف يعزز بعض النقاط التي تعلموها لمساعد الأعضاء للاحتفاظ بما تعلموه وتطبيق تعلمهم أيضا في الحياة اليومية.

وفيما يلي بعض القواعد التي يمكن أن توجه الأعضاء لتطبيق ما تعلموه:

1- اعلم بأن الجماعة هي وسيلة للنهاية. لسوء الحظ فإن البعض من يعتبر بأن خبرات الجماعة هي النهاية بحد ذاتها، والبعض يستخدم الجماعة كمكان للحصول على شحن بطارياتهم أو مكان للحصول على المجاملات أو الدعم أو الحميمية، وعلى الرغم من أن هذا الخبرات ربما تكون مفرحة

إلا أن هدف الجماعة هو تمكين المشاركين من القيام بقرارات بشأن إمكانية تغيير حياتهم الخارجية، فالمجموعات العلاجية تشجع الناس للنظر لأنفسهم ليقرروا فيما إذا يحبون ما يرونه ويطورون خطة للتغيير.

2- اعلم بأن التغيير ربما يكون بطيئا بعض الأحيان، ويتوقع الناس أن التغيير يأتي بشكل آلي، وعندما يقومون بالتغيير فربما يتوقعون بأنهم حصلوا على ما يريدون، وهذه التوقعات يمكن أن تقود إلى احباطات وخيبات أمل عندما لا يحدث ذلك، لذلك فعلينا أن نعلم بأن التغيير بحاجة إلى جهد وصبر.

3- لا تتوقع بأن الجماعة لوحدها هي التي يمكن أن تجدد حياتك، إن أولئك الذين يبحثون عن المجموعات العلاجية ربما يتوقعون بشكل خاطئ أن التغيير سيكون سريعا وحاليا. يحتاج القائد إلى أن يركز على أن الخبرات العلاجية الفردية لإحداث تغيير مهم ربما لا تكون كافية بحد ذاتها، وربما لا تساعد على الاحتفاظ بالعديد من قرارات الأعضاء. يقضي الناس العديد من السنين لتكوين شخصية مميزة ومختلفة عن الآخرين لها ما يميزها من وسائل الدفاع والأقنعة والألاعيب، ولذلك فإنه يحتاج أيضا إلى وقت كافي ليستبدل تلك الشخصية ويوجد خيارات بديلة وفعالة عن تلك القديمة؛ إن عملية التغيير هي فقط عبارة عن عملية وليست منتج، ولسوء الحظ فان العديد من أعضاء الجماعة يرون خبرة الجماعة على أنها خبرة مثالية ومقنعة ومنتج نهائي يجب الالتزام به، إلا أن الحقيقة تكمن في أن الإرشاد الجمعي عبارة عن عملية تعلم لمهارات الحياة في المواقف الجديدة والمتجددة التي يمكن أن يواجهها الفرد في مستقبله.

4- قرر ماذا تفعل بالذي تعلمته، إن من الأفضل للجماعة أن تتزود بالحقيقة في وقتها وخلال قيام الفرد بتقديم نفسه وشرح خبراته للآخرين، وإلا فإن للأعضاء حرية التلميح عن الحقيقة التي حصلوا عليها.

5- فكر بنفسك، فكثير من الناس الذين يبحثون عن العلاج يعللون ذلك

بأنهم فقدوا القدرة في إيجاد طرقهم الذاتية، وأصبحوا معتمدين على الآخرين في توجيه حياتهم وتحمل المسؤولية واتخاذ القرارات عنهم. عندما يدخل الناس في المجموعة فإنهم يتكيفون لمعايير جديدة كتلك التي يتبنونها وربما يلغون البعض ويستمرون في عدم اتخاذ قرار بشأن قراراتهم الذاتية وتوجهاتهم، ويتوقعون أن الجماعة ستقرر عنهم أو يتوقعون بأن الجماعة ستقوم بذلك.

بعض الاعتبارات النهائية

لأن الجماعة تقترب من النهاية فإننا ننتهز الفرصة لتذكير المشاركين بعدد من النقاط المهمة:

1- نعلق ثانيا على أهمية الحفاظ على السرية حتى بعد إنهاء الجماعة، ونحذر من انتهاك السرية من قبل الأعضاء من خلال قيام بعض المشاركين في الحديث عن تفاصيل خبرات الجماعة.

2- لاحظنا أن بعض الأشخاص المتحمسين لا يمكنهم نسيان ما تعلموه بعد إنهاء الجماعة، هذا شي صحيح إذا غادروا جماعة داعمة وذهبوا إلى بيئة غير داعمة وبدأوا يتحدثوا عن قيم الجماعة؛ فمثلا تعلم دينس قيمة أن يكون مباشرا ومنفتحا مع الجماعة، ولاحقا حاول تطبيق هذا المنهج مع الناس في العمل وخاصة في التغلب على سلوك العدوانية والمقاومة. فقبل نهاية الجماعة نسال الأعضاء مثل دينس ليتخيلوا كيف يمكنهم أن لا يقللوا من قيمة الدروس التي تعلموها عندما يواجهوا أشخاص لا يقدّرون هذا التغيير الذي حصل لهم ففي حالة دينس ربما نقول:

1- تحدث الآن بصوت عالي وبأمانة بأنك لن تتحدث عن خبرات الجماعة وتفاصيلها خارجا.

2- هناك أيضا بعض المقاييس المعيارية التي يمكن أن تقدّر مدى التغيير الذي حصل للأفراد، وهذه المقاييس تقيس الاتجاهات والقيم وهي لا

تساعد الأعضاء للتقييم الشخصي فقط، بل تساعد القائد في معرفة الأساليب العلاجية المساعدة التي طُبقت على الجماعة وكانت مفيدة. إن الاستعداد لبناء وتقييم تمارين الجماعة بهدف تحسين مستقبل الجماعة سوف نتحدث عنه في الأجزاء القادمة من هذا الفصل والمتعلق بالمزج بين مهارات البحث والممارسة.

تقييم خبرات الجماعة

بعد إنهاء الجماعة فإننا غالبا ما نقدم لهم استبيان ليزودونا بمعلومات عن خبراتهم وما تعلموه من الجماعة وأن يخبرونا فيما إذا نجحنا في جهودنا معهم أو لا وفيما يلي عينة من تلك الاستبيانات:

1- ما هو الأثر العام الذي اكتسبته من الجماعة وطبقته في حياتك العادية؟

2- ما هي النقاط البارزة التي تعلمتها من الجماعة وأصبح لها أبعاد ذات معنى ومهمة؟

3- ما هي الأشياء المحددة التي أصبحت مدركا لها بشأن نمط حياتك واتجاهاتك وعلاقاتك مع الآخرين؟

4- ما هي بعض التغيرات التي قمت بها في حياتك والتي يمكن أن تعزوها على الأقل جزيئا لخبرات الجماعة؟

5- ما هي التكنيكات التي أُستخدمت من قبل قائد الجماعة وكان لها الانطباع الأكبر عليك؟

6- ما هي الادراكات التي حصلت عليها من قبل قائد الجماعة ونمطه في القيادة؟

7- ما هي المشكلات التي تغلبت عليها وتابعتها كأحد القرارات التي اتخذتها من أجل التغيير؟

8- هل التغييرات التي حصلت عليها هي نتيجة خبراتك التي اكتسبتها من الجماعة، إذا كان كذلك فهل تعتقد أن التغييرات مستمرة؟

9- ما هي الأسئلة التي تسأل نفسك بها منذ بداية الجماعة؟ وما هي الأسئلة التي تركتها بلا إجابة من قبل الجماعة؟

10- هل كان لخبرات الجماعة أي آثار سلبية عليك؟

11- ما هي خبرات الجماعة أو الفرد التي جعلتك تندمج بها وتهتم لها كخبرة مميزة؟

12- ما هي الآثار التي تعتقد بأنك ساهمت بها وشاركت بها الآخرين والمحيطين المهمين في حياتك؟

13- هل هناك أية أزمات حصلت في حياتك منذ إنهاء الجماعة وكيف تغلبت عليها؟

14- كيف أصبحت حياتك مختلفة الآن؟ وهل تشعر بأنك قمت بأي تغييرات سلوكية مهمة في حياتك؟

15- هل أصبحت أكثر وعيا منذ إنهاء الجماعة بالجزء الذي لعبته ومارسته بالعملية الجمعية؟

16- إذا سألك صديق قريب منك بأن تخبره بجملة أو بجملتين بماذا كانت تعني لك الجماعة؟ فبماذا سوف تجيب؟

17- عندما تتذكر خبرات الجماعة هل أنت متشكك بشأن قيمة العمليات الجمعية أو بشأن دافعية الأشخاص الآخرين في الجماعة؟

18- منذ بداية الجماعة هل شجعت الآخرين ليصبحوا مندمجين في الجماعة أو بعض الأنواع الأخرى من الخبرات الإنمائية؟

19- ما هي إمكانية ودور هذا النموذج من خبرات الجماعة لمساعدة الناس للتغيير نحو الاتجاهات الايجابية؟ وما هي عيوبه؟ وما هي مخاطره؟ وما هي التوصيات التي يمكن أن تقدمها؟ وهل تعتقد أن إمكانياته ومكتسباته تفوق مخاطره؟

20- ما هي الأسئلة الأخرى التي تعتقد بأنه يجب عليك أن تسألها كي تحصل

على صورة أوضح لمعنى الجماعة التي انضممت إليها؟ وهل لديك أي شي ترغب بقوله عن نفسك وخبرتك خلال مرحلة الجماعة أو بعد انتهائها؟

لقد وجدنا أن من الصعب تقييم العملية الجمعية ومخرجات الجماعة بالإجراءات الامبريقية مثل المقاييس الإحصائية التي تقدر مدى التغيير، ومع ذلك فقد حاولنا القيام بمحاولات موضوعية من خلال عدد من الأساليب التي قدمت للأعضاء قبل بداية الجماعة وبعد نهاية الجماعة، ولم نشعر باندهاش أو إعجاب لتلك الطريقة، فلم توجد مقاييس أظهرت مدى التغيير الذي حصل في الاتجاهات والاعتقادات والمشاعر والسلوكيات، ومع ذلك فقد استكملنا عملية التقييم الموضوعي من خلال تطبيق المقاييس المختلفة وذلك بإتباع الإجراءات التالية:

1- لقد تابعنا مقابلة الأفراد ضمن فترة المتابعة وحافظنا على التواصل معهم سواء بالرسائل أو التلفونات أو غيرها.
2- لقد نظمنا لقاء أو لقاءين كجلسات متابعة والتي تم الاتفاق عليهما في آخر جلسة.
3- لقد طلبنا من الأعضاء أن يكملوا استبيان مختصر كالمقياس الذي سبق ذكره لتقييم الأشياء التي اكتسبوها وتعلموها من الجماعة؟
4- لقد طلبنا من الأعضاء أن ينشروا فوائد العملية الجمعية في المجلات بحيث يذكروا خبراتهم الموضوعية في الجماعة كما هو الحال بالنسبة لما يقومون به خارج الجماعة.

قضايا مساعد القائد في مرحلة الإنهاء

هناك جوانب محددة يمكن للقائد ومساعده أن يتحدثا عنها خلال مرحلة الإنهاء للتأكيد على أنهما يعملان معا:

1- هل هناك أحد من الأعضاء يهتم به أحدكما وما هي الأشياء التي تهمك به وترغب أن تناقشها عنه؟

2- هل هناك ادراكات وردود فعل لأي منكما بشأن الجماعة؟ وهل من المفيد مشاركة الجماعة بها قبل جلسة الإنهاء؟

3- هل كليكما قادر على التعامل مع مشاعر الانفصال؟ إذا كان الجواب لا فعليكما أن لا تتجنبا الحديث عن تلك المشاعر؟

4- هل قام كل منكما بإعطاء وتقديم مساعدة للأعضاء بأفضل ما لديه؟

5- هل لديك خطة لمساعدة الأعضاء لتقييم خبرات الجماعة؟ وهل يمكنك مناقشة طرق التقييم قبل نهاية الجماعة؟ وهل تخطط لتقييم المتابعة؟

وعندما تنتهي الجماعة فإننا نشجع مساعد القائد للاجتماع مع القائد ومناقشة خبراته في قيادة المجموعة والاستفادة من وجهات نظر الآخرين بما فيهم قائد الجماعة. وفيما يلي بعض الأفكار التي ينبغي أن يستكشفها القائد مع مساعده كطريقة لدمج خبرات التعلم معا:

1- ناقش توازن المسؤولية بين القائد ومساعده. هل كان أحدكما يتحمل المسؤولية بشكل أكبر والآخر تابع؟ وهل كان أحدكما في الظل بينما الآخر يعمل في الضوء؟

2- هل كان أحدكما يتلقى الدعم بشكل كبير بينما يتلقى الأخر المواجهة بشكل أكبر؟

3- كيف أثر نمط قيادتك على الجماعة؟

4- هل تتفق مع القضايا الأساسية مثل التقييم واحتياجات الجماعة بالتقدم والاحتفاظ؟

5- يمكنكما التحدث بشأن ما تحبانه وما لا تحبانه وبشأن قيادة كل منكما للجماعة؟ وهذا يتضمن الحديث عن نمط القيادة ونقاط القوة والضعف والمهارات المهنية والشخصية لكل منكما؟

6- إن من المفيد أن يقيّم كل منكما نفسه بالإضافة إلى تقييم الطرف الآخر له، وأن يقارن تقييمه الذاتي كقائد مع تقييم الطرف الآخر له كمساعد للقائد؟

7- هل يمكنكما أن تتعلما أكثر من مراجعة نقاط التحول التي حصلت في الجماعة كيف بدأت الجماعة؟ وكيف انتهت؟ وماذا حصل في الجماعة وكان محسوبا لنجاحها أو فشلها.

المتابعة

يفضل أن تكون جلسات المتابعة التي تتبع آخر جلسة من 3 – 6 أشهر، وذلك لتقييم مدى تقدم الجماعة نحو تحقيق أهدافها ومدى الدافعية التي احتفظت بها وساعدتها على التغيير، ويمكن للمشاركين أن يطوروا في الجلسة النهائية مفارقات تشمل تصرفات وأعمال تفرق بين الإنهاء كجلسة، والمتابعة كجلسة أخرى، ويمكن للأعضاء أن يستفيدوا أيضا من بعضهم البعض كنظام داعم فيما بعد إذا واجهوا مشكلات ما بعد الجماعة؛ ويمكنهم أن يناقشوا هذه الصعوبات بحيث يزود كل منهما الآخر بمصادر الدعم والنصائح ومصادر التحويل. في جلسة المتابعة يمكن للمشاركين أن يناقشوا الصعوبات التي تغلبوا عليها منذ مغادرة الجماعة، وأن يتحدثوا عن بعض الخطوات المحددة التي حافظت على أنفسهم منفتحين للتغيير، ويمكن لجلسة المتابعة أن تزود الأعضاء بفرصة التعبير والعمل على المشاعر ذات العلاقة بخبرات الجماعة.

ونسأل الأعضاء في جلسة المتابعة فيما أنهم مستمرين في تحقيق ما يريدون، وهل يقومون بالمزيد من المخاطرات وما هي النتائج التي حصلوا عليها من سلوكهم الجديد، إن بإمكان جلسة المتابعة أن تساعد الأعضاء لأن يصبحوا أكثر عقلانيين ومنطقيين وواقعيين بشأن توقعاتهم، فهي توفر فرصة أن يكون الإنسان مسؤولا عن كل ما يقوم به وأن عليه أن يخاطر كي ينمو ويتعلم. فقد وجدنا أن بعض الأعضاء قد اتخذ قرارات للبحث عن طرق أخرى ليتحدى نفسه، والبعض الآخر قرر الدخول في برنامج علاج جمعي أو إرشاد فردي، والبعض الآخر دخل في دورة لتعلم التمثيل، فيما اتخذ البعض الآخر قرارات لإكمال الدراسة، والبعض رفع مستوى الدافعية ووجه نفسه لتغيير أنماط سلوكية محددة وما إلى ذلك. أن جلسة المتابعة عبارة عن فرصة مؤقتة لمناقشة انجازات الأفراد وتطوراتهم الشخصية.

نعم إن جلسة المتابعة ليست دائما عملية أو ممكنة وذلك لعدة أسباب منها أن البدائل والحلول قد تم مناقشتها وتطبيقها، والمطلوب هو فقط تقييم مختصر بشأن ادراكات وانطباعات الأعضاء عما يحصل في حياتهم العادية، ويمكن للأعضاء أن يتواصلوا فرديا في جلسات المتابعة التي ربما لا تكون رسمية وليس فيها تدريبات كما هو الحال في الجلسات العلاجية.

قواعد وإرشادات للبحث في الإرشاد الجمعي

إن هناك فجوة بين البحث والممارسة في الإرشاد الجمعي، وأنه يجب إغلاقها والتغلب على بعض العوائق والمشكلات الرئيسية ذات العلاقة بمجال البحث في الإرشاد الجمعي. وينظر الممارسون إلى الباحثون على أنهم يستبقون ويتحرون قضايا الانجاز ونتائج العملية الجمعية كحدث مهم بغض النظر عما يحصل في ثناياه. ولأن هناك اتجاهات نحو البحث مفادها أن معظم العاملين في الإرشاد الجمعي لا يحبذون استخدام الأدوات لتقييم انجازاتهم وممارساتهم العلمية، بل يحبذون اللجوء إلى الملاحظات كجزء أساسي من التقييم والممارسة الجمعية، ففي العمل الجمعي يجب أن لا ينظر إلى البحث النزيه والنقي كأحد أنواع البحوث القيمة. ويمكن للممارسين والباحثين أن يقوموا ببحث ميداني جيد بدلا منه ومن الاقتراحات لتقييم نتائج العملية الجمعية ما يلي:

1- طور برنامج مستمر لدراسة يُمكن أن تُعدّل وأن تغذّى بازدياد بالمعلومات والبيانات ذات العلاقة، هذا النوع من البرامج يوفر ايجابيات لجمع البيانات ويخدم الدراسات القادمة.

2- اعتبر نتائج بحثك فقط تساهم وتقتصر على العينة التي تم تطبيق البرنامج الإرشادي عليها.

3- اختر عدد من مقاييس التقييم للبيانات التي جمعتها ولتكن واقعية ومنطقية وتتعلق بموضوعات العملية الجمعية والنتائج المتوقعة.

4- اختر الأدوات ذات الحساسية الكافية التي تفرق بين نتائج أعضاء الجماعة واستخدم مقاييس محددة للأعضاء ومقاييس للجماعة ومقاييس عامة.

أما المقاييس المحددة للعضو فتوفر المرونة للتغييرات التي يمكن أن تحصل بين الأعضاء، والتي ربما تختلف باختلاف أهداف الأفراد. أما المقاييس المحددة للجماعة فتعكس التغيرات العامة لكل الأعضاء كخفض مستوى القلق وزيادة مستوى الوعي وتحسين العلاقات الشخصية. أما المقاييس العامة فهي مثل النمو الخُلقي وتطوير مفهوم الذات وتطوير العلاقات الشخصية، وهي التي تعكس التغييرات في الجوانب ككل سواء منها النفسية أو الوظيفية.

تمارين

فيما يلي بعض التمارين المناسبة عند مرحلة الإنهاء ومعظم هذه التمارين هي مناسبة لكل من غرفة الصف أو الإرشاد الجمعي:

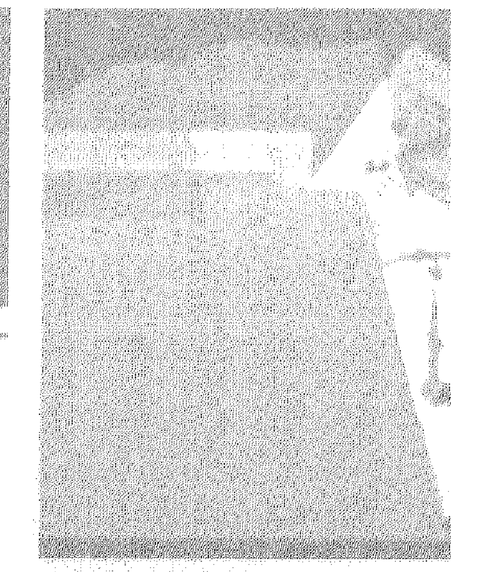
1- تمرين التغذية الراجعة: يجلس الطالب في منتصف الدائرة ويعبّر الأعضاء عن مخاوفهم وأمالهم لهذا الشخص وما هي السمات السلوكية التي يمارسها هذا الشخص والتي تتعارض أو تعيق زيادة فعالية هذا الشخص مع الجماعة.

2- تمرين إنهاء الجماعة : يقوم الطلاب بدور القائد ويمثلوا دور وقت أن الجماعة في نهايتها وكيف سوف يتهيئوا لمغادرة الجماعة.

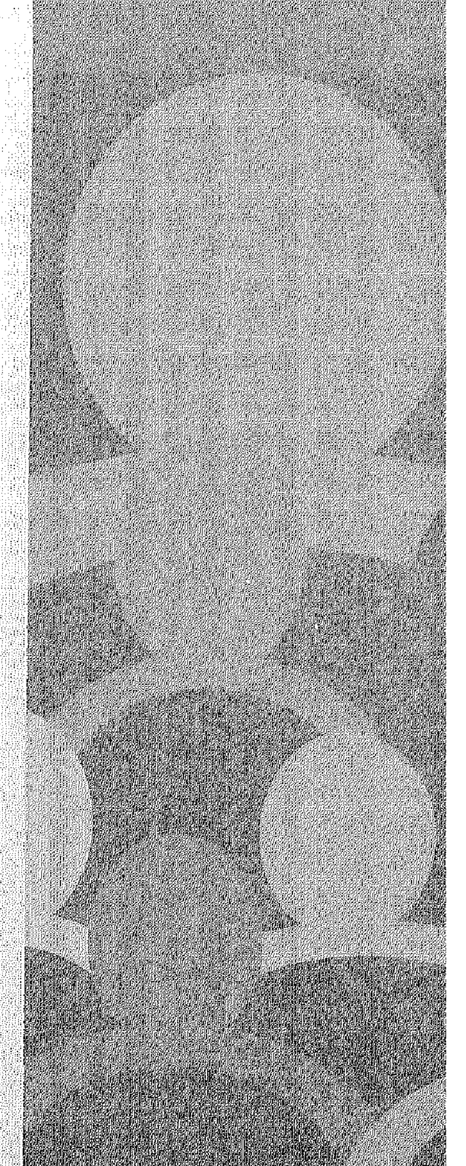
3- تمرين التذكر: أن من المهم أن يشارك الأعضاء خبراتهم ونقاط تحولهم خلال عمر الجماعة ويمكن إعطاء الأعضاء مهام لتذكر أنماط من الأحداث التي حصلت لهم في الجماعة وهنا نستخدم أسلوب التداعي الحر.

8

الفصل الثامن



مراجعة لمراحل العملية الجمعية





الفصل الثامن

مراجعة لمراحل العملية الجمعية

في هذا الفصل سوف نراجع باختصار خصائص كل مرحلة من مراحل نمو الجماعة، وسوف نلخص أبرز وظائف الأعضاء وأهم مهام القائد في كل مرحلة، وسنعلق باختصار على ممارسات القيادة ومساعد القائد، كما سنلخص أهم النقاط الرئيسية في الفصلين الأول والثاني.

ملخص مرحلة ما قبل الجماعة

وظائف الأعضاء والمشكلات المحتملة

من المهم أن يستفيد الأعضاء من العملية الجمعية والمعلومات الضرورية بشان جدية قرارهم ومدى أهميته للمشاركة في العملية الجمعية، ويجب على الأعضاء أن يكونوا نشيطين في عملية اتخاذ القرار، وفيما إذا كانت الجماعة تناسبهم أو لا.

وفيما يلي بعض القضايا التي تتعلق بدور الأعضاء في هذه المرحلة:

1- يجب على الأعضاء أن يعرفوا كل الأشياء والتفاصيل بشأن الجماعة ومدى انطباعها عنها.

2- يحتاج الأعضاء لتعلم كيفية الكشف عن مؤهلات القائد وخبراته وهل هو مناسب لقيادة تلك الجماعة.

3- يحتاج الأعضاء لأن يشتركوا في اتخاذ القرارات التي تتعلق بضم أو استبعاد أحد الأعضاء من الجماعة.

4- يحتاج الأعضاء لأن يهيئوا أنفسهم للجماعة القادمة من خلال التفكير بشأن ماذا يريدون وماذا يتوقعون وما هي أهدافهم التي يمكن أن يحققوها من الجماعة.

5- يمكن للأعضاء أن يجيبوا على بعض الاختبارات القبلية والتي يمكن أن تكون معيارية ومقننة وضمن مقاييس مصممة من قبل القائد بهدف تقييم قيمة العمل الجمعي، وتقيس أيضا ادراكات واتجاهات وقيم ومشكلات أعضاء الجماعة.

ومن المشكلات التي يمكن أن تبرز لدى الأعضاء هي عدم حصولهم على معلومات كافية بشأن طبيعة الجماعة، وعدم معرفتهم بأهدافهم ونتائج مشاركتهم في الجماعة، هذا بالإضافة إلى إجبارهم في الدخول إلى الجماعة، وظهورهم بطريقة سلبية وعدم المشاركة لأنهم لا يعرفون ما يريدون من الجماعة.

وظائف القائد

إن المهام الرئيسية لقائد الجماعة خلال مرحلة تشكيل الجماعة تشمل ما يلي:

1- تطوير مشروع مكتوب وواضح يتعلق بتشكيل الجماعة.

2- عرض المشروع للمسؤولين والحصول على الموافقة.

3- الإعلان عن الجماعة وبنفس الوقت اختيار الأعضاء المتوقع مشاركتهم في الجماعة.

4- إجراء مقابلات ما قبل الجماعة لتصفية المرشحين وتعريفهم بأهداف الجماعة.

5- اتخاذ قرارات تتعلق باختيار الأعضاء ومكونات الجماعة وأعضائها.

6- تنظيم التفاصيل العملية الضرورية لنجاح العمل الجمعي.
7- الحصول على الموافقة من قبل الوالدين إذا كان ضروري.
8- التهيئة النفسية لمهام القائد والاجتماع مع مساعده إذا كان موجودا.
9- الترتيب لجلسات الإرشاد الجمعي البعدية لتقييم مدى تحقق الأهداف وتهيئة الأعضاء لخبرات الجماعة الناجحة.

ملخص المرحلة التأسيسية

خصائص المرحلة

1- يختبر المشاركون جو الجماعة ويتحسسوا ظروفها وطبيعتها.
2- يتعلم الأعضاء القواعد والمعايير المتوقعة ويتعلموا وظائف الجماعة وكيفية المشاركة في الجماعة.
3- يشارك الأعضاء بسلوكيات اجتماعية مقبولة ويبادرون للمخاطرة بشكل قليل ونادر ويكون الكشف عن الذات في حده الأدنى.
4- يبدأ تأسيس الثقة والتجانس تدريجيا إذا كان لدى الأعضاء الاستعداد للتعبير عما يفكروا ويشعروا به.
5- يهتم الأعضاء فيما إذا أنهم مندمجون أو مُستثنيون (مقبولون أو مرفوضون) ويبدأ بتعريف وتحديد موقعهم من الجماعة.
6- ربما تظهر بعض المشاعر السلبية على السطح حيث يختبر الأعضاء فيما إذا كانت مشاعرهم مقبولة أولا.
7- إن القضية المحورية في هذه المرحلة هي الثقة مقابل عدم الثقة.
8- هناك مراحل من الصمت فربما ينظر الأعضاء إلى التعليمات ويتعجبوا من الطريقة التي تتصرف بها الجماعة.
9- يقرر الأعضاء الأشخاص الذين سيثقون بهم وإلى أي مدى ستكون تلك الثقة، وما هو حجم الأمن الذي يشعر به العضو في الجماعة، ومن هم

الأشخاص الذين يحبهم والذين لا يحبهم في الجماعة، وإلى أي مدى سيشارك في الجماعة.

10- يتعلم الأعضاء الاتجاهات الأساسية للاحترام والتعاطف والتقبل والاهتمام بالآخرين والاستجابة لهم وكل الاتجاهات التي تسهل بناء الثقة.

وظائف الأعضاء والمشكلات المحتملة

في وقت مبكر من هذا الكتاب ناقشنا بعض الأدوار المحددة والمهام الرئيسية للأعضاء التي تساعد في تشكيل الجماعة ومن هذه الأدوار ما يلي:

1- القيام بخطوات نشطة لخلق جو من الثقة.

2- أن يتعلم العضو التعبير عن مشاعره وأفكاره خصوصا تلك التي تتعلق بسياق الجماعة وتفاعلها ونشاطها.

3- أن يبدو على استعداد للتعبير عن مخاوفه وآماله واهتماماته وتحفظاته وتوقعاته من الجماعة.

4- أن يكون على استعداد ليعرّف الآخرين عن نفسه في الجماعة.

5- أن يشترك ويسهم في تطوير معايير الجماعة.

6- أن يحدد أهدافه الشخصية وأهداف الجماعة التي يمكن أن تساهم في ضبط سير عمل الجماعة.

7- تعلم أساسيات العملية الجمعية وخصوصا الاندماج والمشاركة في التفاعل الجمعي.

ومن المشكلات المحتملة التي يمكن أن تبرز هو أن الأعضاء ربما ينتظرون بسلبية وعدم مشاركة لحدوث شيء معين دون أن يقولوا شيئا، ويمكن للأعضاء أيضا أن يحتفظوا بأنفسهم ومشاعرهم بعيدا عن الآخرين وذلك بسبب عدم الثقة والمخاوف التي يشعروا بها من الجماعة، مما يؤدي بهم إلى المزيد من المقاومة وربما يحتفظ الأعضاء بأنفسهم منغلقين ويعطون إيحاء بأن

التواصل صعب في هذه الجماعة، الأمر الذي ربما يجعلهم ينزلقون نحو الخوف في حل المشكلات وإعطاء النصائح لبقية الأعضاء.

وظائف الأعضاء

فيما يلي ابرز المهام لقائد الجماعة خلال مرحلة الاستكشاف والتعارف وهي:

1- تعليم المشاركين بعض القواعد والإرشادات العامة وطرق المشاركة بفعالية، والتي من شأنها زيادة فرصهم كي يصبحوا مجموعة منتجة.

2- تطوير قواعد ونظم عامة وأساسية تحكم مواقف النقاش والتفاعل الشخصي بين الأفراد.

3- تعليم الأعضاء أساسيات العملية الجمعية.

4- مساعدة الأعضاء في التعبير عن مخاوفهم وتوقعاتهم والعمل على تطوير الثقة.

5- نمذجة الأبعاد والمهارات التي تسهل السلوك العلاجي وتساعد في تسريع العملية العلاجية.

6-أن يصبح القائد منفتحا على الأعضاء وان يكون حاضرا نفسيا معهم.

7-توضيح وتقسيم وتوزيع المسؤوليات على الأعضاء والقائد.

8-مساعدة الأعضاء لبناء أهدافهم الشخصية الواضحة والإجرائية.

9-التعامل بانفتاح مع اهتمامات وأسئلة الأعضاء وتزويد الأعضاء بالتمارين والتدريبات التي لا تعودهم على الاعتماد ولا تعزز التخبط والتعثر الذي يمكن أن يواجهونه.

10-مساعدة الأعضاء للمشاركة في أفكارهم ومشاعرهم التي تحدث داخل الجماعة

11-تعليم الأعضاء مهارات التواصل الشخصي الأساسية مثل الإصغاء الفعال والاستجابة.

12-تقييم حاجات الجماعة وتسهيل إشباع تلك الحاجات.

ملخص مرحلة الانتقال

خصائص المرحلة

تتميز مرحلة الانتقال بمشاعر الدفاعية بأشكال متعددة من المقاومة وبهذا الشأن فإن الأعضاء يتصفون بما يلي:

1-القلق بشأن ماذا يفكرون عن أنفسهم، وفيما إذا ازداد مستوى الوعي لديهم، وكذلك القلق بشأن مدى قبول أو رفض الآخرين لهم.

2-اختبار القائد وبقية الأعضاء ليقرر العضو إلى أي حد أن بيئة الجماعة آمنة.

3-النضال والسعي للعب ادوارا آمنة مقابل الرغبة في الاشتراك والمخاطرة في بعض المواقف.

4-تعلم بعض المهارات للضبط والتحكم ببعض الصراعات التي يواجهها مع الأعضاء أو القائد.

5-تعلّم وتحدي كيفية العمل لمواجهة الصراعات.

6-التردد في الاندماج والتفاعل مع أعضاء الجماعة، والعمل على مشاعر القلق الشخصية واهتماماته الخاصة لأنة غير متأكد من أن الأعضاء في الجماعة سوف يمنحوه الاهتمام والرعاية بشأن تلك القضايا.

7-ملاحظة القائد ليقرر فيما إذا يستحق الثقة أم لا.

8-تعلم كيفية التعبير عن أنفسهم من أجل أن يستمع لهم الآخرين.

وظائف الأعضاء والمشكلات المحتملة

إن الدور المحوري للأعضاء في هذا الوقت من عمر الجماعة هو أن يتعاملوا مع العديد من أشكال المقاومة أما مهامهم فهي تشمل ما يلي:

1-معرفة المشاعر السلبية والتعبير عنها.

2-احترام مقاومة الشخص ولكن العمل على تذليل تلك المقاومة.

3-الانتقال من الاعتمادية إلى الاستقلالية.

4-تعلم كيفية مواجهة الآخرين بطريقة فعالة.

5-أن يصبحوا قادرين على المواجهة والتعامل مع ردود الفعل التي تحصل في الجماعة.

6-أن يصبحوا قادرين للعمل على حل الصراعات بدلا من تجنبها.

ومن المشكلات التي يمكن أن تبرز لدى الأعضاء في هذا الوقت من عمر الجماعة ما يلي:

1-يمكن أن يصنف الأعضاء أنفسهم إلى مجموعات صغيرة استنادا إلى نوع المشكلات أو ربما يعطوا أنفسهم بعض المسميات.

2-ربما يرفض الأعضاء التعبير عن المشاعر السلبية وذلك بسبب فقدان جو الثقة التي تعيشه الجماعة.

3-إذا تم التعامل بضعف مع المواجهات فربما يتخذ الأعضاء مواقف دفاعية ويخفون القضايا المهمة ولا يعبرون عنها.

4-ربما يشكل الأعضاء مجموعات جزئية ويعبرون عن ردود فعلهم السلبية خارج الجماعة بينما يبقون صامتون أثناء وجودهم بالجماعة.

وظائف القائد

إن اكبر تحدي يواجه القائد خلال مرحلة الانتقال هو الحاجة إلى التدخل والعمل مع الجماعة بطريقة حساسة ودقيقة، وابرز المهام التي يجب أن يقوم بها هو تزويد الأعضاء بالتشجيع والتحديات الضرورية لمواجهة صراعاتهم ومشاعرهم السلبية، والمقاومات التي تظهر بسبب دفاعاتهم ضد القلق، ويحتاج الأعضاء للتحرك والانتقال من مرحلة الصراع والمواجهة إلى مستوى فعال من التفاعل والعلاقة الايجابية، ولمواجهة هذا التحدي فإن على القائد القيام بالواجبات التالية:

1- تعليم الأعضاء قيمة وأهمية معرفة التعامل مع مواقف الصراع بشكل مناسب

2- مساعدة الأعضاء لإدراك ومعرفة أنماط سلوكياتهم الدفاعية.

3- تعليم الأعضاء احترام المقاومة والعمل بشكل بناء على خفض مستوى تلك المقاومة ومعرفة أشكالها.

4- أن يُنمذج القائد الأدوار والمهارات المناسبة أمام الأعضاء من خلال التعامل مباشرة مع التحديات سواء الشخصية أو المهنية.

5- تجنب تسمية الأعضاء حسب نوع مشكلاتهم ولكن تعلم كيفية فهم بعض المشكلات السلوكية.

6- مساعدة الأعضاء في التعامل مع أي قضايا يمكن أن تؤثر على قدرتهم ليصبحوا أكثر استقلالية واقل اعتمادية على الآخرين.

7- تشجيع الأعضاء في التعبير عن ردود فعلهم ضمن سياق هنا والآن وعلاقته بأحداث الجلسة ومواضيعها.

ملخص مرحلة العمل

خصائص المرحلة

عندما تصل الجماعة إلى مرحلة العمل فإن الخصائص المحورية تشمل ما يلي:

1-إن مستوى الثقة والتجانس في حدة الأعلى.

2-التواصل بين الأعضاء منفتحا ويشمل التعبير عن كل الخبرات.

3-وظائف القائد تصبح تشاركيه ويقوم بها أحيانا الأعضاء الآخرون في الجماعة وبهذا الخصوص فإن الأعضاء يتفاعلون ويتواصلون مع بعضهم البعض بحرية وبشكل مباشر.

4-هناك استعداد للمخاطرة والبوح بخبرات ومشاعر وأفكار الأعضاء، وهناك استعداد للعضو أن يعرّف عن نفسه ويكشف عن ذاته، كما يعطي الأعضاء فرصة لفهم ومناقشة الموضوعات الشخصية لكل عضو.

5-معرفة وإدراك طبيعة الصراعات بين الأعضاء والتعامل معها بشكل مباشر وفعال.

6- تُعطى التغذية الراجعة بشكل حر وتُقبل وتُؤخذ بعين الاعتبار بدون دفاعية.

7-تحدث المواجهة بنفس الطريقة التي تتم بها عملية التحدي متجنبين إطلاق الأحكام والتسميات على الآخرين.

8-يكون لدى الأعضاء الاستعداد للعمل خارج الجماعة لتحقيق التغييرات السلوكية

9-يشعر المشاركون بالدعم عند محاولتهم تغيير سلوكهم أو رغبتهم في القيام بسلوك خطير.

10-يشعر الأعضاء بالأمل وان بإمكانهم التغيير إذا كانوا على استعداد للقيام بذلك ولا يشعرون بفقدان الأمل.

وظائف الأعضاء والمشكلات المحتملة

تتميز مرحلة العمل باستكشاف الخبرات الشخصية ذات المعنى والقيمة، وللوصول إلى هذه المرحلة فإن على الأعضاء القيام بالمهام والأدوار التالية:

1- مناقشة القضايا التي هم على استعداد للكشف عنها داخل الجماعة.

2- توفير التغذية الراجعة وأن يصبحوا أكثر انفتاحا لاستقبال التغذية الراجعة من الآخرين.

3- افتراض وتخمين بعض وظائف القائد وخصوصا بمشاركته لردود فعله الشخصية وكيف تؤثر على الآخرين وعمل الجماعة.

4- أن يبدو الاعضاء قادرين على ممارسة مهارات جديدة في الحياة اليومية وان يقدموا النتائج في الجلسات الإرشادية.

5- أن يوفروا كل من الدعم والتحدي لبعضهم البعض وان يندمجوا في المواجهات الذاتية.

6- الاستمرارية في تقييم مستوى رضاهم عن الجماعة والقيام بخطوات نشطة لتغيير مستوى التفاعل في الجلسة إذا كان ذلك ضروريا. ومن المشكلات التي يمكن أن تبرز لدى الأعضاء في هذه المرحلة ما يلي:

1- ربما يشكل الأعضاء نمطا من الاسترخاء والاستمتاع والراحة وبناء علاقات شخصية ويتجنبوا تحدي مشكلاتهم الشخصية.

2- ربما يحصل الأعضاء على الاستبصار والفهم في الجلسات، ولكنهم لا يروا ضرورة للقيام بسلوكيات وتصرفات خارج الجماعة حتى يحصلوا على التغيير.

3- ربما ينسحب البعض بسبب مشاعر القلق الزائدة.

وظائف القائد

فيما يلي بعض وظائف القائد المحورية في هذه المرحلة:

1- استمرار نمذجة السلوكيات المناسبة وخصوصا سلوكيات الاهتمام والمواجه وبناء العلاقة الآمنة والسرية بين الأعضاء.

2- تزويد الأعضاء بالتوازن ما بين مهارتي الدعم والمواجهة.

3- دعم الأعضاء حتى يصبحوا قادرين على القيام بالمخاطرة ومساعدتهم على تطبيق ذلك في الحياة اليومية.

4- تفسير معنى الأنماط السلوكية في الأوقات المناسبة حتى يصبح الأعضاء قادرين في الاندماج والتفاعل بمستوى أعمق من كشف الذات والاهتمام في السلوكيات البديلة.

5- مساعدة الأعضاء على بذل المزيد من الانتباه والطلب منهم بوضوح في الكشف عما يريدوه من الجماعة.

6- استكشاف الموضوعات العامة التي تقود إلى العالمية، وربط عمل شخص أو أكثر مع الآخرين في الجماعة.

7- التركيز على أهمية ترجمة الاستبصار إلى عمل وتشجيع الأعضاء على ممارسة مهارات جديدة.

8- تعزيز السلوكيات التي يمكن أن تزيد من مستوى تجانس الجماعة.

9- تركيز الانتباه على قواعد وأنظمة الجماعة وكذلك المعايير والقواعد التي تم تطويرها لاحقا.

10- أن يصبح القائد واعيا للعوامل العلاجية التي تعمل على إحداث التغيير والتدخلات العلاجية، والتي تساعد الأعضاء على إحداث تغيرات مرغوب بها في المشاعر والأفكار والتصرفات.

ملخص مرحلة الإنهاء

خصائص المرحلة

خلال مرحلة الإنهاء فإن الخصائص التالية هي الأكثر بروزا وتوصيفا لتلك المرحلة:

1- ربما يشعر الأعضاء ببعض القلق والحزن بسبب حقيقة الانفصال.

2- ربما يتراجع الأعضاء إلى الخلف فتصبح مشاركتهم أقل أو بطرق أقل جدية.

3- يقرروا الأعضاء التصرفات التي سوف يقومون بها.

4- ربما ينتاب الأعضاء مشاعر الخوف من الانفصال، وبنفس الوقت الخوف من إمكانية تطبيق ما تعلموه في الحياة اليومية.

5- يكون هناك بعض التغذية الراجعة وربما يعبر الأعضاء عن مخاوفهم وآمالهم واهتماماتهم لبعضهم البعض.

6- ربما تهيئ جلسات الجماعة بشكل جزئي الأعضاء لمواجهة الأشخاص المهمين في الحياة اليومية، ولذلك فإن تطبيق لعب الدور وتكرار السلوك للسلوكيات والمواقف ذات العلاقة لأولئك الأشخاص هو أسلوب فعال ومهم.

7- ربما يندمج الأعضاء ويشاركوا في تقييم خبرات الجماعة.

8- ربما يكون هناك حديث ومناقشة لجلسات المتابعة أو بعض الخطط للمسائلة والاستفسار عن مدى دافعية البعض للتغيير وتطبيق ما تعلموه في الحياة اليومية.

وظائف الأعضاء والمشكلات المحتملة

إن المهمة الكبرى التي تواجه الأعضاء خلال المرحلة النهائية من عمر الجماعة هي تطبيق وترجمة ما تم في الجماعة إلى مواقف الحياة اليومية؛ وهذا الوقت من عمر الجماعة مهم لمراجعة ما تم تعلمه ضمن إطار عمل معرفي ذو معنى ومن مهام الأعضاء في هذه المرحلة ما يلي:

1- التعامل مع مشاعر الانفصال وإنهاء الجماعة.

2- التهيئة لتعليم ما تعلموه في الحياة اليومية.

3- توفير التغذية الراجعة التي سوف تعطي الآخرين صورة أوضح عن كيفية النظر إليهم من قبل الآخرين ونظرة الآخرين إليهم والأفكار التي يحملونها عنهم.

4- إكمال وإنهاء الأعمال غير المنتهية سواء للجماعة بشكل عام أو قضايا الأفراد والعلاقات الشخصية.

5- تقييم انطباع الأعضاء عن الجماعة.

6- اتخاذ قرارات وخطط تتعلق بالتغييرات التي يريدون القيام بها، وكيفية القيام بتنفيذ تلك الخطط.

ومن المشاكل المحتملة التي يمكن أن تحصل في هذه المرحلة ما يلي:

1- ربما يتجنب الأعضاء مراجعة خبرات التعلم ويفشلون في وضعها ضمن قالب أو إطار عمل معرفي مما يؤدي إلى ضعف وقصور في تعميم تلك الخبرات التي تعلموها في الحياة اليومية.

2- وبالنسبة لمشاعر الانفصال والقلق فإن ذلك ربما يساعد على زيادة المسافة بين الأعضاء أنفسهم.

3 - ربما يعتبر الأعضاء الجماعة كنهاية بحد ذاتها ولا يوظفوا ما تعلموه ولا يستمروا في النمو لما بعد الجماعة.

وظائف القائد

إن الوظائف المحورية لقائد الجماعة هو السماح للمشاركين بتوضيح معنى خبراتهم في الجماعة، ومساعدتهم على تعميم تعلمهم وخبراتهم التي تعلموها في الجماعة إلى الحياة اليومية؛ وتشمل وظائف القائد في هذه المرحلة ما يلي:

1 - مساعدة الأعضاء في التعامل مع أي مشاعر ربما تظهر بسبب إنهاء الجماعة.

2 - تزويد الأعضاء بفرصة التعبير عن مشاعرهم والتعامل مع الأعمال غير المنتهية لدى الأعضاء.

3 - تعزيز التغييرات التي يقوم بها الأعضاء والتأكيد على تزويدهم بالمعلومات والمصادر الممكنة للحصول على مزيد من الخبرات والتغييرات المرغوب فيها.

4 - مساعدة الأعضاء في تحديد وتقرير مدى قابليتهم لتطبيق المهارات التي تعلموها في المواقف المختلفة للحياة اليومية.

5 - العمل مع الأعضاء لتطوير عقود متفق عليها وواجبات بيتية كطرق عملية للقيام بالتغيير.

6 - مساعدة المشاركين لتطوير إطار عمل مفاهيمي يمكن أن يساعدهم في فهم وتكامل وتطبيق وتذكر ما تم تعلمه في الجماعة.

7 - تزويد الأعضاء بفرصة تبادل خبرات التغذية الراجعة البناءة فيما بينهم.

8 - إعادة التركيز على أهمية المحافظة على السرية بعد انتهاء الجماعة.

9 - إدارة بعض أنواع تطبيق أدوات وأساليب تقييم عمل الجماعة، وذلك بهدف التعرف على مدى التحسن الذي حققه الأفراد وتقييم نقاط القوة والضعف في الجماعة.

ملخص مرحلة ما بعد الجماعة

وظائف الأعضاء والمشكلات المحتملة

بعد أن تنتهي الجماعة فإن الدور الرئيسي للأعضاء هو تطبيق ما تعلموه في الجماعة إلى سلوك ونمط حياة في حياتهم العادية. إن تقييم الجماعة وحضور بعض جلسات المتابعة هو أمر مهم؛ وفيما يلي بعض المهام المفتاحية للأعضاء في مرحلة ما بعد الجماعة:

1 - إيجاد الطرق التي من شانها أن تساعدهم على التعزيز الذاتي بدلا من الدعم الذي كانوا يعتمدون علية في الجماعة.

2 - الاحتفاظ بسجل التغييرات التي ينجزونها بما فيه التقدم والمشكلات. لذلك فإن بإمكانهم تحديد الآثار بعيدة المدى لخبرات الجماعة عليهم.

3 - إيجاد طرق مستمرة لسلوكيات جديدة من خلال بعض أنواع برامج التوجيه الذاتي التي تساعد على التغيير.

4 - حضور جلسات الإرشاد الفردي إذا كانت مجدولة ومتوفرة، لمناقشة تحقيق أهدافهم أو حضور جلسات المتابعة لمقارنة انجازات الأعضاء الآخرين مع انجازاته بعد الإنهاء.

ومن المشكلات المحتملة التي يمكن أن تحصل في هذه المرحلة ما يلي:

1 - إذا واجه الأعضاء صعوبة في تطبيق ما تعلموه في الجماعة إلى مواقف الحياة اليومية فإنهم ربما يصبحوا اقل دافعية لاعتبار أهمية الجماعة ودورها في التغيير.

2 - ربما يواجه الأعضاء مشكلات باستمرار وبسلوكيات وأشكال جديدة وبدون وجود دعم خارجي كما كان يحدث في الجماعة.

3 - ربما ينسى الأعضاء بان التغيير بحاجة إلى وقت وجهد وعمل وممارسة ولهذا فإنهم ربما لا يستفيدون مما تعلموه.

وظائف القائد

إن الجلسة الأخيرة من عمر الجماعة لا تعني أن عمل القائد قد انتهى ولذلك فإن هناك اعتبارات مهمة بعد الإنهاء، فالمتابعة وإجراءات التقييم يجب أن تطبق. ومن وظائف ومهام القائد بعد إنهاء الجماعة ما يلي:

1- توفير الاستشارات الخاصة إذا احتاج أي شخص لهذه الخدمة، بحيث تكون على الأقل مناقشة العضو فيما يتعلق بخبراته عن الجماعة.

2- إذا كان من الممكن تطبيق وتزويد الأعضاء بجلسة متابعة جمعية أو متابعة على شكل مقابلات فردية لتقييم انطباعاتهم عن الجماعة.

3- إيجاد مصادر تحويل ممكنة ومحددة للأعضاء الذين يرغبون أو يحتاجون لمزيد من الاستشارة.

4- تشجيع الأعضاء في البحث عن مصادر أخرى للدعم والتحدي ولذلك فإن نهاية الجماعة يمكن اعتبارها بداية للبحث عن فهم أعمق للذات.

5- تطوير بعض أنواع المنهج المنظم لتقييم نتائج الجماعة.

6- مساعدة الأعضاء لتطوير عقد يمكّنهم من استخدام نظام دعم لدى أعضاء الجماعة وخارج الجماعة.

7- إذا كان من الممكن تطبيق إجراء مقابلة مع مساعد القائد لتقييم فعالية الجماعة.

8- تطبيق بعض أنواع أساليب التقييم والمقاييس لتحديد اثر وفعالية الجماعة على المدى البعيد.

إجراءات واعتبارات مهمة

فيما يلي قائمة من القواعد والمفاهيم الأساسية التي نأمل أن تتذكرها:

1- إن القائد الجمعي الفعال هو القادر على تطوير وتطبيق نظريته الشخصية، فمنذ تأسيس الجماعة كنا نشجع على الإطار النظري الانتقائي للنظريات، والمهم هنا بالنسبة لقائد الجماعة أن يطبق تلك المفاهيم النظرية على العملية الجمعية.

2- مع أننا وصفنا مدى واسع من التكنيكات إلا أننا نعتقد بان شخصية وسمات قائد الجماعة هي المتغيرات الأهم في فعاليته فتكنيكات الجماعة لا يمكن أن تعوض قصور القائد أو عدم معرفته في إدارة الجماعة.

3- إن القائد الجيد هو الذي يمتلك المعرفة بشان ديناميات الجماعة ولديه مهارات في قيادة الجماعة ونقترح استخدام العديد من المقاييس والقوائم كأدوات للتفكير بشان الجوانب الشخصية التي بحاجة إلى تطوير وتقدير مدى حاجتك للنمو.

4- إن مناهج العلاج الجمعي لها بعض التحفظات والايجابيات مقابل المناهج الفردية، فمن الخطأ الاعتقاد بان الجماعة هي للأبد وإننا نعتقد أن أي شخص بإمكانه أن يصمم مجموعة إرشادية.

5- يواجه أعضاء الجماعة الحاجة إلى فهم عدد من القضايا الأساسية والتي تشمل كم من المسئولية تقع على عاتق قائد الجماعة، وما هي مسئوليات الأعضاء وما هو نوع التدريبات التي سوف تستخدم في الجماعة ,والى أي حد يمكن أن يصل مستوى كشف الذات ,وما هو دور ووظائف القائد, وأخيرا ما هي نسبة المواجهة إلى الدعم الذي يجب أن يمارسه القائد.

6- يجب تأسيس مبادئ وأخلاقيات العمل الإرشادي وذلك من قبل الجمعية أو النقابة أو المؤسسة المشرفة مهنيا على العمل الجمعي، ويجب على القادة أن يلتزموا بالميثاق الأخلاقي الذي يحكم العملية الجمعية.

7- يجب على القائد أن يصف ويوضح خلفيته الأكاديمية وخبراته التطبيقية وممارساته المهنية، كما عليه أن يوضح خبراته في الإشراف وذلك بهدف زيادة مستوى الثقة.

8- عند تطوير مشروع للجماعة يجب أن يشتمل على الإجراءات وخطة الجماعة وتفاصيل أين ومتى سيتم ممارسة جلسات الإرشاد. إننا نوصي بعمل جلسات للكشف عن الأفراد وذلك لكل المتقدمين والراغبين في الانضمام للجماعة. وتعتبر المرحلة التأسيسية مرحلة دقيقة ولهذا فإن من المهم تأسيس مستوى جيد من الثقة، وخلال اللقاءات الأوائل فإن هناك قضايا مهمة يجب اتخاذ القرار بشأنها مثل أن يركز الأعضاء على أنفسهم أو على الآخرين.

9- يجب أن يكون قادرا على توضيح لماذا يستخدم منهج دون آخر، وإذا تم ذلك فيجب أن يصف الجوانب المنطقية وأهداف الجماعة والأدوات التي سوف تستخدم لتحقيق هذه الأهداف، إن دور الأعضاء ووظائف دور القائد وكذلك الوسائل التي سوف تستخدم لتقييم النتائج هي أيضا قضايا يجب توضيحها ووصفها بدقة.

10- أن هناك مخاطر نفسية تتعلق بالمشاركة في الجماعة ونعتقد بان من وظائف القائد أن يذكر هذه المخاطر للأعضاء وذلك لتطوير أدوات تساهم في الحد من حجم تلك المخاطر.

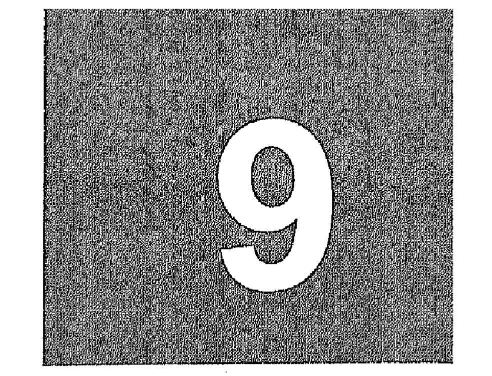
11- أن الجماعة العلاجية هي عبارة عن أدوات للنهاية فبإمكان المشاركين الاستفادة من الجماعة لتعلم الكثير عن أنفسهم، ولاستكشاف صراعاتهم، ولتعلم مهارات اجتماعية جديدة، وللحصول على التغذية الراجعة بشان انطباعهم عن الآخرين، وانطباعات الآخرين عنهم؛ ولكي يجرب سلوكيات جديدة بحيث تصبح الجماعة عبارة عن مايكروزوم المجتمع (نسخة مبسطة من المجتمع الخارجي) بحيث يمكن للأعضاء أن يتعلموا وبطرق فعالة كيفية العيش مع الآخرين.

12- يجب على الأعضاء توضيح أهدافهم في بداية الجماعة وتطوير تعاقدات شخصية مع الجماعة تساعدهم للقيام بمزيد من التعلم والتطبيق ولتأدية الواجبات البيتية التي ستساعدهم على تحقيق تلك الأهداف.

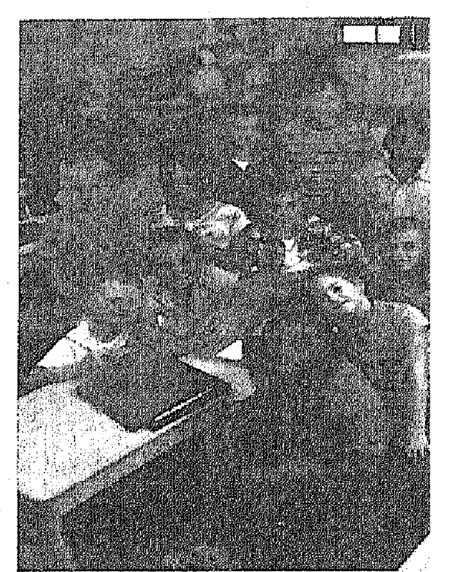
13- يجب على الأعضاء تطوير القواعد والإرشادات التي تحكم سلوك الجماعة وان يتم تعليم الأعضاء بها. ويجب التركيز على بعض سلوكيات القائد لأنها تحافظ على سرية نشاطات الجماعة، وتحمّل كل شخص المسئولية لكي يعمل بجد ونشاط وإصغاء، لكي يعبر كل شخص عن أفكاره ومشاعره وتساعد في تطبيق ما تعلمه العضو في الحياة اليومية.

14- إن بعض العوامل التي تؤثر في الجماعة وتساهم في إحداث تغييرات ايجابية لدى المشاركين هو الأمل والالتزام بالتغيير والاستعداد للمخاطرة والثقة بان الأعضاء سوف يقومون ما هو مناسب للجماعة، هذا بالإضافة إلى العناية والاهتمام والتقبل والتعاطف والحميمية والحرية في التعبير والتعلم وفرصة الحصول على التغذية الراجعة وتعلم التفريغ الانفعالي وتعلم مهارات التواصل الشخصي والحس بالتجانس.

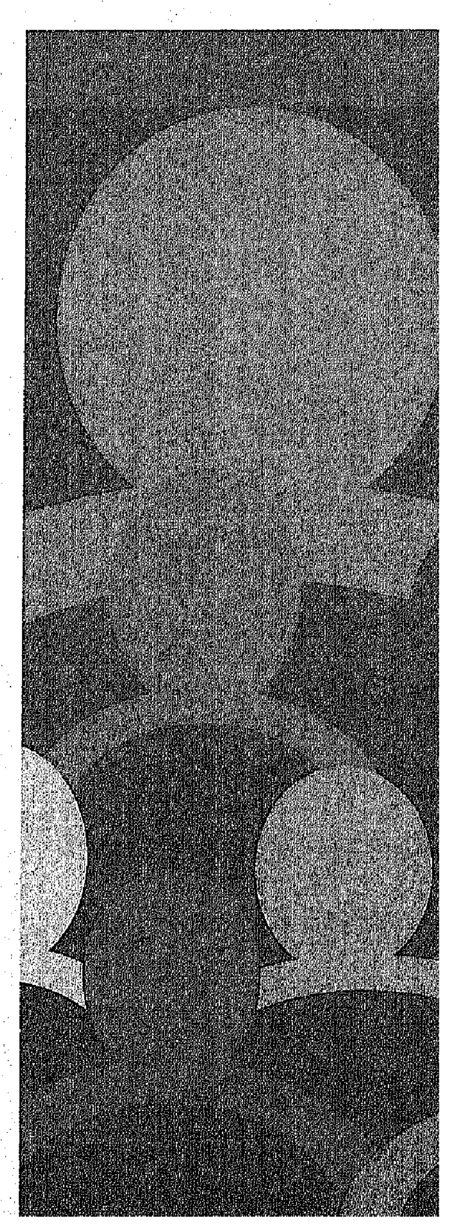
15- يحتاج أعضاء الجماعة إلى أن يهيئوا أنفسهم لمرحله الإنهاء، فإذا حصل الأعضاء على الكثير من الجماعة وتعلموا المزيد من المهارات، فانه يجب عليهم أن يركزوا على كيفية إمكانية تطبيق ما تعلموه في الجماعة إلى حياتهم اليومية. وإذا أردت أن تتعرف على انطباع الجماعة فإننا نقترح وبقوة أن تخطط لجلسة المتابعة، هذه الجلسة التي ربما تعطي الأعضاء فرصة المشاركة بالخبرات التي تعلموها منذ إنهاء عمل الجماعة.



الفصل التاسع



الإرشاد الجمعي للأطفال





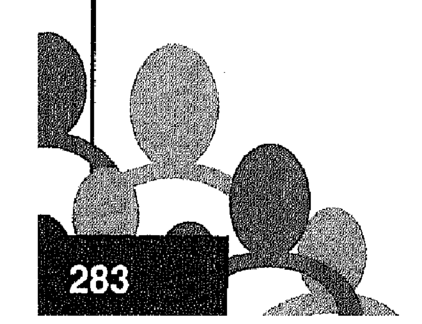
الفصل التاسع

الإرشاد الجمعي للأطفال

برنامج الإرشاد الجمعي المدرسي

إذا اظهر الطفل احد السلوكيات التالية أو ما يشير إليها فإن من المهم تحويل هذا الطفل للحصول على خدمة الإرشاد الجمعي ومن هذه المشكلات ما يلي:

1. الشجار المتكرر مع الأطفال.
2. عدم القدرة على الاندماج مع الرفاق.
3. تكرار إلحاق الأذى بالأطفال الآخرين.
4. عدم احترام قوانين ولوائح المدرسة.
5. اتجاهات ضعيفة وسلبية نحو المدرسة.
6. سرقة الأشياء والممتلكات من الأقران أو من المدرسة.
7. الغضب والعنف المتكرر.
8. أن يبدو عليه الإهمال وعدم الرعاية من الأهل.
9. الضعف التحصيلي والفشل المتكرر.
10. البكاء الحاد والمبالغ فيه.
11. ضعف الإشراف من قبل البيت.
12. الهروب والغياب المبالغ فيه من المدرسة.



إن مهمة الإرشاد هو التعامل مع مشكلات الأطفال السلوكية والانفعالية، وتقديم العلاج النفسي للتخفيف من حدة المشاكل المدرسية والبيتية ومنع حدوث مشكلات خطيرة من أن تتطور وتكبر.

تقييم الجماعة

إن الهدف البارز هو ليس تقديم العلاج النفسي المكثف والمعمق بقدر ما هو أن الأطفال بحاجة إلى التعليم الفعال واكتساب طرق للتفاعل مع الآخرين وتزويدهم بجو من الحرية للتعبير عن مدى واسع من المشاعر، ويبدو انه من المهم تعليم الأطفال طرق التعبير عن المشاعر بدون أن يؤذوا أنفسهم أو الآخرين، حيث أن تعبيرهم عن المشاعر السلبية غالبا لا يجعلهم يشعرون بالذنب أو بالمشكلات مع أنفسهم أو مع الآخرين، وفي جهودنا نحو تعليم الأطفال الطرق الآمنة للتعبير عن المشاعر فقد وجدنا أن الأطفال يندمجون بنشاطات مختلفة بما فيها لعب الدور والعلاج باللعب والرسم وإنهاء القصص التي نبدأها معهم والموسيقى والرقص، ووجدنا انه من السهل العمل مع معظم المجموعات المنتجة التي تتكون من 3 – 5 أطفال ومن نفس العمر والجنس وإذا زاد العدد عن هذا فقد وجدنا أنفسنا نعاني من الصعوبات التالية:

1. عدم القدرة على تقديم الخدمات المناسبة للأفراد.
2. الانزلاق نحو القيام بالدور الانضباطي والتركيز على قواعد الجماعة ولوائحها.
3. الشعور بالإحباط بسبب عدد الأطفال الكبير وصعوبة جذب انتباههم.
4. لا يوجد الوقت الكافي للتعامل مع كل الأطفال مما يعني ترك بعض الأطفال دون انتباه.

وبالإضافة إلى ذلك فإن الأطفال الذين تقع أعمارهم من 6 – 11 سنة يبدون اقل صبرا عندما ينتظرون دورهم لكي يتحدثوا أو يشاركوا، لقد تم ترتيب الجدول الإرشادي لمدة جلستين بالأسبوع بواقع ساعة أو نصف ساعة لكل جلسة.

مشكلات خاصة تتطلب انتباه وتركيز خارج إطار الجماعة

يمر الأطفال بمشكلات إنمائية متعددة وهناك العديد من الاختصاصات العلمية التي تساعد وتسهم بحل تلك المشكلات ومعالجتها؛ وللعمل بفعالية مع الأطفال فإن على المرشدين أن يكونوا على استعداد لإشراك المصادر المتعددة والأشخاص المختصين والمهتمين بالشأن الطفولي لمساعدتهم ما أمكن، والسياسة الحكيمة أن تدع الآباء يعرفون بهذه المصادر ويتواصلوا معها وذلك بهدف المشاركة في العملية العلاجية واكتمال المساعدة التي يحتاجها الطفل؛ ومن هذه المشكلات التي تتطلب اختصاصات متعددة ما يلي:

1. **المشكلات الأكاديمية:** إن الأطفال الذين يحوّلون هم غالبا بلا استثناء معروفون من قبل المعلمين على أنهم أطفال يعانون من مشكلات تعليمية؛ علما بان صعوبات التعلم هي عبارة عن انعكاس لصراعاتهم ومشكلاتهم الانفعالية، ولان المرشد المختص في الإرشاد الجمعي غير قادر على تزويد هؤلاء الأطفال بالخدمات الضرورية فمن الأفضل الاستفادة من الاختصاصيين في مجال صعوبات التعلم حتى يقدموا لهم الخدمات التي يستحقونها، وهو عبارة عن خدمات إضافية ساعدتنا على إكمال برنامجنا الإرشادي.

2. **التغذية والصحة العامة:** العديد من الأطفال يأتون إلى المدرسة بشكل متكرر وهم جوعى ومتعبين ومكتئبين، ويكون لهؤلاء الأطفال نظرة سلبية على اعتبار أنهم ضحايا من قبل أقرانهم بسبب مشاعر الضعف، وللتعاون مع هذه المشكلات فقد رتبنا على أهمية إشباع تلك الحاجات وتوفير وجبة غذائية مجانية وتعليمهم الصحة الشخصية والذاتية، والى جانب تعليم الأطفال مهارات العناية الشخصية فقد تمكنا من إقناع بعض الآباء بأهمية العناية بصحة أبنائهم المتعلقة بصورتهم عن ذاتهم، وقد تم تحويل بعض الأطفال إلى قسم الصحة المدرسية والتمريض.

3. **غياب الإشراف والرعاية البيتية:** لان معظم الآباء يعملون بشكل كامل فربما لا يجدون الوقت الكافي للإشراف على أبنائهم والاندماج والاطلاع

على شؤونهم، وبعض الأطفال الذين هم ما دون سن السادسة يقضون معظم أوقاتهم لوحدهم في البيت، وعند التعامل مع الآباء فيما يتعلق بشؤون الأطفال الذين نقدم لهم المساعدة فقد اكتشفنا بان التواصل الايجابي مع الأطفال لم يكن موجودا عندما لا يأتي الآباء إلى البيت، فإنهم يشعرون بالتعب والملل من المربية أو الخادمة، وبالمناسبة فإذا ناقشت هذه القضية مع الآباء بطريقة غير رسمية فإنهم سوف يقبلون حقيقة أنهم سبب الصعوبات والمشكلات التي يواجهها أطفالهم، وان مسؤوليتهم نحو تطور صحة أبنائهم تلزمهم بالتغيير وبذل المزيد من الرعاية والانتباه.

4. **المشكلات ذات العلاقة بوجود احد الأبوين في البيت**: ربما يعاني بعض الأطفال من طلاق احد الوالدين ويضطر للعيش مع الطرف الآخر، ولذلك فإن الكثير من الأطفال قد يتعرضون للأذى والغضب وسوء المعاملة بسبب الشرخ الأسري الذي الم بالأسرة، وقد سمحت للأطفال بان يعبروا عن مشاعر الحزن والغضب واكتشفنا أن العديد من الآباء هم غير واعين للصراعات التي يعاني منها أطفالهم، كما شجعت هؤلاء الآباء لان يصغوا لأطفالهم وان يسمحوا لهم بالتعبير بانفتاح وحرية عن مشاعرهم بدون خوف من الآباء وبدون دفاعية، وقد أصبح الطلاب أكثر قدرة على حل تلك الصراعات ضمن إطار المعاملة الوالدية كما استطاعوا أن يتحدثوا عن الطلاق بين والديهم ومشاعر الغضب والخوف والانفصال.

العمل خارج الجماعة

إن تواصلي مع الآباء كان بهدف إدماجهم وإشراكهم في عملية إرشاد أطفالهم، وبمناسبات عديدة فقد ناقشنا ضمن جلسات الإرشاد الأسري ليس فقط مشكلات الأطفال بل أيضا ديناميات التفاعل والتواصل الأسري، وكان الهدف هو الكشف عن الصراعات التي تؤثر على كل أعضاء الأسرة وإيجاد طرق لتحسين نوعية التفاعل، وقد ساعدت هذه الجلسات في زيادة الثقة والتعاون بين الآباء وأبنائهم.

ومن أشكال التعاون الأخرى هو العمل مع المعلمين وخصوصا المسؤولين عن تقديم الرعاية والصحة للأطفال، وهنا يجب أن ننوه إلى أهمية التعاون والاستفادة من المعلمين وإجراء تواصل مع المدير والممرض والسكرتير والأخصائي النفسي، للحصول على مزيد من المعلومات والتغذية الراجعة بشان الأطفال الذين نعمل معهم. إن عملي كمرشد سوف يكون أصعب إذا تعاملت بشكل تنافسي مع هؤلاء الأشخاص في حين انه يجب أن اعمل بشكل تعاوني، فعندما يشترك المعلمين والأعضاء الآخرون في المدرسة في العملية الإرشادية والمدخلات التي نقدمها للأطفال فإن ذلك سوف يسهم إلى حد كبير بنجاح العملية الإرشادية.

ومن المصادر الخارجية الأخرى التي يمكن أن يستفيد منها المرشد عندما يقدم خدماته للأطفال، هي تلك الخدمات المقدمة من الأفراد المتطوعين والجمعيات والمؤسسات الحكومية، فالعديد من الأطفال بحاجة إلى الخدمات الطبية وفرص تعليمية وإشراف ما بعد المدرسة وغيرها، ويجب على المرشد أن يكون على وعي بالحاجات التي يفتقر لها الأطفال، لذا فإن عليه أن يتعرف على حاجاته الجسمية والغذائية والملابس والخدمات الخاصة التي يتلقونها من عائلاتهم؛ وبعض العائلات تقاوم عرض أبنائها على بعض المؤسسات التي تهتم بالأطفال خوفا من النقد أو اللوم أو أحيانا بسبب الجهل وعدم المعرفة بمصادر المساعدة وأهميتها.

الإرشاد الجمعي لأطفال الآباء المطلقين

يصف هذا الجزء تصميم برنامج إرشادي جمعي لأطفال العائلات المطلقة وقد اقتصر هذا البرنامج على أطفال الصف الخامس والسادس وقد وجد بأن هؤلاء الأطفال أقل نجاحا لأنهم يعانون من نقص خبرة تعميم خبراتهم في الجماعة إلى حياتهم اليومية، وقد كانت البداية بتأسيس الثقة وقوانين الجماعة والتركيز على تجانس الجماعة وأهمية المشاركة من أجل تطور الجماعة وتقدمها وقبل بداية الجماعة تم إرسال طلب موافقة الوالدين لانضمام ابنهم إلى مجموعة الإرشاد الجمعي وفيما يلي نص تلك الرسالة:

عزيزي ولي أمر الطالب. . . . . .

إننا نخطط الآن إلى تطوير برنامج إرشاد جمعي مصغر يضم الطلاب من الصف الخامس والسادس، ويقوم على هذا البرنامج أحد المختصين في مجال إرشاد أطفال الأسر المطلقة. وهذا البرنامج سوف يوفر فرصة للطالب بأن يعبر عن مشاعره واهتماماته وأن يتعلم مهارات التعامل مع مواقف الانفصال، ونأمل أن يتعلم الأطفال قبول الوضع العائلي الجديد لها بطريقة إيجابية وأن يتهيئوا بشكل أفضل للتعامل مع أزمات الحياة الأخرى.

وسيتكون البرنامج من ستة جلسات أسبوعية على مدى 30-40 دقيقة لكل جلسة وسيتولى قيادة الجماعة المرشد النفسي(اسم المرشد)، وهو المرشد المختص في المدرسة؛ وتعتبر موافقة ولي أمر الطالب مطلب رئيسي لمشاركة ابنكم في الجماعة راجين التوقيع على النموذج التالي وآملين بأن لا ترددوا بالاتصال بالمدرسة عند لحاجة فدعمكم لنا مهم جدا.

واقبلوا فائق الشكر والاحترام

المرشد النفسي ....

أنا ولي أمر الطالب ....

أوافق .... لا أوافق .... على مشاركة ابني في البرنامج الإرشادي

توقيع ولي أمر الطالب التاريخ :

وفيما يلي وصف لجلسات برنامج الإرشاد الجمعي والمكون من ستة جلسات

أهداف البرنامج:

1- مساعدة الأطفال على أن يتحدثوا وأن يصبحوا قادرين على فهم مشاعرهم المتعلقة بطلاق والديهم.

2- مساعدة الأطفال على فهم أنهم ليسوا وحدهم الذين يشعرون بهذه المشاعر والخبرات المؤلمة.

3- إعطاء الأطفال فرصة تعلم مهارات جديدة للتعامل مع هذه المواقف وأن يشاركوا الآخرين في الجماعة خبرات النجاح واستراتيجيات التعامل.

4- مساعدة الأطفال في الحصول على وجهة نظر أكثر عقلانية بشأن حالة الطلاق التي يعيشها مع والديه والتحرك نحو قبول أنفسهم وعائلاتهم.

محتوى الجلسات

■ الجلسة الأولى: التعارف

1- مقدمة البرنامج: يُقسم الأطفال إلى أزواج ويسألوا بعضهم البعض ليتعرفوا على خمسة أشياء لكل منهما ثم يقوم كل عضو بتقديم زميله من خلال تقديم المعلومات التي حصل عليها منه.

2- مناقشة خطة وأهداف الجماعة: شرح أهداف ونشاطات الجماعة والإجابة على الأسئلة والطلب من الأطفال المشاركة في آمالهم وأمنياتهم وتوقعاتهم من المشاركة في هذه الجماعة.

التأكيد على قواعد ولوائح الجماعة: توضيح القواعد والإرشادات الهامة وطباعتها على ورقة خاصة توزع عليهم ويحتفظ بها كمرجع في أي وقت يمكن أن يكون هناك سوء اتصال.

■ الجلسة الثانية: عرض فيلم

1- إن عرض فيلم فيديو يتضمن مهارات التعامل مع الأطفال الذين يعيشون مع آباء مطلقين يساعد على فهم التغيّرات التي حصلت في العائلة.

2- مناقشة ردود فعل الأطفال ومشاعرهم وأفكارهم.

■ الجلسة الثالثة: أشياء أتمنى أن يعرفها والديّ

1- أن يعبر الأطفال وبصوت عالي عن القيم والخرافات والصعوبات ذات العلاقة بطلاق الوالدين.

2- العصف الذهني: أن يكتب كل طفل الأشياء التي يتمنى من والديه أن يعرفوها بشان الآثار السلبية للطلاق عليهم.

3- لعب الدور: مناقشة مشكلات عامه مثل الرحلات الأسبوعية وغيرها، ثم القيام بتمثيل هذه المشكلات كادوار وان يلعب فيها الطفل دور الأب أو الأم أو العكس.

■ الجلسة الرابعة: العلاج بالقراءة

1- توزيع مجموعة قراءات أو كتب مناسبة لعمر الأطفال تُظهر لهم طبيعة المشكلة والمهارات الممكنة وتقنعهم بالوضع الجديد.

2- القراءة بصوت عالي، يمكن السماح للأطفال بان يقرأوا بعض المقتطفات والموضوعات الهادفة والمفيدة بشأن هذا الموضوع.

3- المناقشة: مناقشة المشاعر والسلوكيات والموضوعات العامة ومشاعر الأطفال ومسؤولية الوالدين والسلوكيات العدوانية والغاضبة وأمنيات عودة الآباء للعيش معا والوضع الأسري الجديد. إن التشجيع على المناقشات الشخصية واستنباط الاقتراحات سوف يسهم في رفع كفاءة ومهارة التعامل مع المشكلات التي يمر بها الأطفال.

■ الجلسة الخامسة: التعاطف مع الأطفال وتدريبهم على السلوك التأكيدي

1- (أنت لست سيئا إذا أصبحت غاضبا)، يقدم للأطفال موضوع عن الغضب ويمكن أن يساعدهم في التعامل مع مشاعر الغضب.

2- تدريبهم على السلوك التأكيدي، مارس أو طبق عليهم مهارات التعبير عن المشاعر واظهر لهم أهمية تفهم مشاعر وحقوق الآخرين.

■ الجلسة السادسة: العلاج باللعب

1- زود الأطفال ببعض التمارين التي تتضمن نشاطات هادفة ومضحكة وممتعة بنفس الوقت وتبعث على السرور والاطمئنان.

2- الملخص، لخص على ورقة خارجية الدروس والأفكار التي تم تعلمها والتدريب عليها وزود الأطفال بها كمرجع واطلب من الأطفال أن يقيّموا ما تم تعلمه.

3- الإنهاء، أطلب من الأعضاء أن يكتبوا جملا إيجابية تساعدهم على التعامل مع مشاعر الانفصال، وتقوي العلاقات فيما بينهم وهيئهم للحصول على خدمات أخرى في المستقبل.

إرشادات وقواعد الإرشاد الجمعي للأطفال والمراهقين

في هذا الجزء سوف نتحدث عن بعض الإرشادات العملية للمرشدين الذين يعملون في مجال إرشاد الأطفال والمراهقين ومن هذه القواعد ما يلي:

أولا: تطوير مشروع واضح وذو معنى وهادف

عندما تقرر تصميم مشروع برنامج إرشاد جمعي، فكن متأكدا بأن أهداف المشروع واضحة وموصوفة بشكل دقيق وعلمي، وتجنب التعميم واستخدام الكلمات العامة، واحرص على تضمين المشروع بجمل حساسة وكلمات إجرائية ذات قيمة، وكن منفتحا ومستعدا على مناقشة تلك الأهداف وتوضيحها للآخرين، ولتوضيح برنامج إرشاد جمعي فان من الأهمية تضمينه بخصائص وصفات الوضوح والصدق ويجب أن يشتمل أولا على الأهداف والإجراءات التي سوف تستخدم، وأساليب التقييم ومبررات هذا البرنامج، وكذلك مبررات استخدام بعض المناهج النظرية دون الأخرى.

إن دعم الإداريين العاملين في المدرسة هو أمر مهم، وتذكّر دائما بأن لا يكون مدير المدرسة أو المعلمين محط انتقاداتك، فأنت تقدم خدمة لا تتضمن في ثناياها إيذاء الآخرين بل ركز على أن يكون هناك تكامل وتعاون بين كل الجهات التي تعمل مع الطفل.

ثانيا: الاعتبارات القانونية

كن واعيا للقوانين التي تحمي الأطفال سواء من المنظمات العالمية أو المؤسسات الداخلية، وكن على علم بالميثاق الأخلاقي المتعلق بالإرشاد الجمعي وخصوصا القواعد الأساسية ذات العلاقة بالسرية، فمثلا عليك أن لا تُخبر الأطفال بأن عليهم أن يحافظوا على كل شيء تم مناقشته بشكل سري، ومن ثم تضعهم في موقف يغلقون فيه على المعلومات التي تعلموها وتدربوا عليها ولا يطبقوها خارجا، وكن واضحا بما يمكنك وما لا يمكنك أن توعد به الآخرين من خلال التأكيد على أهمية السرية وأخلاقيات العمل الإرشادي.

ثالثا: الاعتبارات العملية

كن مراعيا لعمر الأطفال وخذ بعين الاعتبار حقيقة أن فترة انتباه الطفل الذي عمره بين 4-6 سنوات، هي مختلفة عن فترة انتباه الطفل الذي عمره من 10-12 سنة. عليك أن تعرف بعض الأشياء التي تتعلق بصعوبات الأطفال وكيفية تلبية تلك الحاجات بأفضل الطرق وأقومها. إن حجم الجماعة ومدة الجلسة يعتمدان على عمر الطفل. وكقانون فإنه كلما قل عمر الطفل، قل عدد أعضاء الجماعة وكلما قلت مدة الجلسة أيضا، هذا بالإضافة إلى معيار أخر يتعلق بصعوبة المشكلة مثال: مجموعة الأطفال الذين يعانون من الحركة الزائدة وأعمارهم حول 12 عاما يجب أن يكون عددهم قليل جدا. كما يجب أن تأخذ بعين الاعتبار قدرتك على الانتباه والتحمل والتعامل مع هؤلاء الأطفال والذي سيكون بمثابة اختبار لقدراتك وصبرك.

وأخيرا تجنب من نفاذ الصبر في أي جلسة حتى لا تصبح ضابط للموقف بدلا من أن تكون مرشدا نفسيا، إن شكل الجلسة التي يشكلها الأعضاء لها دورا كبير في فاعلية الجماعة وهذا مهم أيضا بالنسبة للأطفال الصغار فيفضل أن يعطوا الحرية في الجلسة ليسهل عليهم عملية التحرك، وان لا يُطلب منهم دائما التحدث بطريقه معينه، وان يتوفر في المكان شروط المحافظة على السرية والحرية من عدم المقاطعات من قبل الآخرين، ومن الاعتبارات العملية

الأخرى هو مناقشه التوقعات التي يتوقعها القائد من الأعضاء، وكذلك توقعات الأعضاء من القائد وكن متأكدا بأنهم فهموا القواعد الأساسية للجماعة وأنهم على استعداد للاشتراك في تأسيس وتعزيز القواعد الأخرى التي ربما تكون الحاجة إليها ملحه في مراحل متقدمه من الجماعة.

ويجب أن لا ننسَ الحاجة الماسة لتهيئه الأعضاء لجلسات الإرشاد الجمعي فالعمل مع الأطفال المراهقين هو غير مبرر لغياب التهيئة، فهم بحاجه أيضا إلى تخطيط مسبق وتجنب إقحامهم بموضوعات فجائية قد لا تكون مبدعة ومنتجة بل يمكن أن تكون بلا عناية، وأخيرا لا بد من تهيئه الوالدين أيضا لزيادة فرص التدريب والتعاون ونجاح البرنامج وان ننوه الآباء إلى طبيعة التوقعات الصحيحة والأهداف المتوقعة من البرنامج.

رابعا: تكنيكات الجماعة

إن من الصعب الحفاظ على السرية في المدارس كما هو الحال بالنسبة للممارسة في القطاع الخاص، ذلك أن الأطفال على تواصل مستمر ومن واجب المرشد أن يشجع على مناقشه القضايا الشخصية، ففي جماعات المدارس الابتدائية يجب أن لا تدفع الأطفال للحديث عن تفاصيل المشاجرات التي تحصل بين الوالدين، وبالمقابل فإن من المهم توظيف الأساليب التي يمكن من خلالها توجيه الطفل ليعبر عن مشاعره والآثار النفسية المؤلمة التي شعر بها نتيجة تلك المشاجرات، وعلى كل الأحوال فإن التركيز في كشف الذات هو موجه بدرجة أساسية على ذات الطفل وليس على الآباء.

كما يجب تجنب الوقوف مع الأبناء ضد أبائهم، أو في مواقف معينة ضد مواقف أخرى، وربما يُطلب منك أن تكون متفهما وعوضا لهم عما فقدوه من والديهم لذلك فإن عليك أن تتعامل معهم على أنك تعيش معهم لمدة ساعة واحدة في الأسبوع وسوف لن تعيش معهم للأبد، حتى لا تحدث حالات التعلق والاعتماد والتعويض من شخص الوالدين إلى المرشد؛ ويتطلب العمل مع الأطفال استخدام تدريبات وتكنيكات مناسبة تتناسب مع أعمارهم

ومشكلاتهم وحاجاتهم، كما يتطلب الأمر شرح كافي وواضح لتلك التمارين وأهدافها، وعليك معرفة أن للأطفال الصغار الحق في رفض المشاركة بأي نشاط سواء لعدم فهمهم بذلك التمرين أو لمقاومتهم لاعتقادهم بأن هذا التمرين غير مناسب لهم، ومن المهم أن يتعلم المرشد مهارات الإصغاء للأطفال، وان تعطيهم الفرصة للحديث عن حاجاتهم بكلماتهم الخاصة. وأخيرا هيئ الأطفال لإنهاء البرنامج وخذ بعين الاعتبار أن الأطفال ربما يتعلقون بالكبار بشكل سريع وهذا يتطلب أن تهيئهم للإنهاء قبل انتهاء البرنامج بثلاثة جلسات على الأقل (إذا كان البرنامج يتكون من 16 جلسة)، حتى تسمح للأطفال أن يعبروا عن مشاعر الحزن من الانفصال وتجنب أن تعدهم بالتواصل إذا لم يكن ذلك ممكنا.

خامسا: المؤهلات المهنية الشخصية

بعض الخصائص الشخصية التي نراها على أنها مهمة ويجب أن تتوفر لدى العاملين مع الأطفال، تشمل القدرة على الصبر وتقديم الرعاية والاهتمام واللعب معهم والحس بالفكاهة. والقدرة على مساعده الأطفال والمراهقين على تذكر خبراتهم وبعض الخصائص الأخرى؛ وهناك أربع مؤهلات مهنيه نعتقد بأنها من المهم أن تتوفر لدى الأشخاص الذين يقودون جماعات الأطفال وهي:

1- فهم المهام النمائية ومراحل نمو الجماعة الخاصة بالأطفال.

2- الفهم الجيد لمهارات الإرشاد وخصوصا إذا كان يتعلق الأمر بالعمل الجمعي.

3- أن يكون قد تدرب على قياده الجماعات بإشراف مهني وخبير قبل أن يتولى الأمر بنفسه.

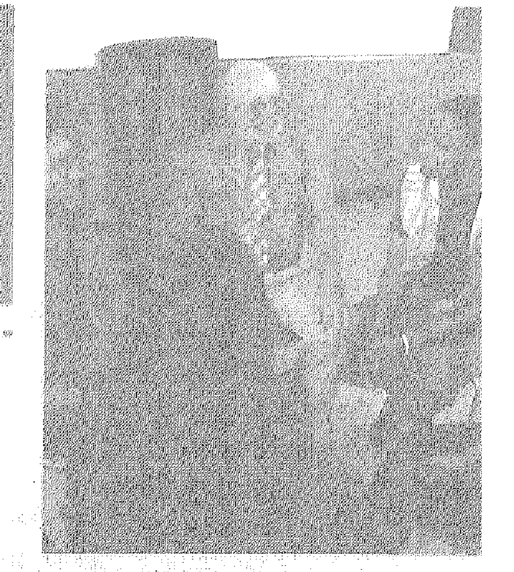
4- المعرفة الجيدة بالأبحاث ونتائج الدراسات المهمة ذات العلاقة بإرشاد الأطفال والمراهقين.

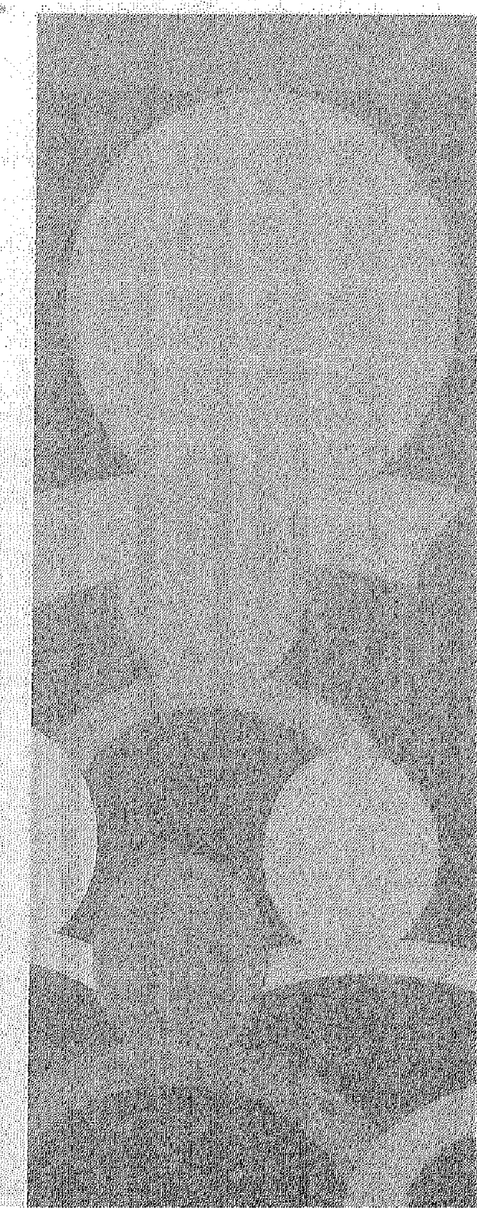
وبالإضافة إلى المؤهلات السابقة الذكر، فإن هناك بعض المهارات والقدرات المحددة التي نعتقد بأنها ضرورية وفعاله لقياده جماعات الأطفال والمراهقين، ويمكن الرجوع إلى الفصل الثاني لمعرفه المعايير المهنية للمرشدين الذين يعملون في مجال الإرشاد الجمعي، وغيرها من المعاير التي تعتمدها الجمعيات المهنية المختلفة.

10

الفصل العاشر

الإرشاد الجمعي للمراهقين





الفصل العاشر

الإرشاد الجمعي للمراهقين

مشكلات وحاجات المراهقين

يتعين على المرشدين الذين يقومون على برامج الإرشاد الجمعي للمراهقين أن تكون لديهم خبرات تعليمية تتعلق بدراسة بعض المساقات وأهمها؛ علم نفس المراهقة لان ذلك سوف يساعد في حسن فهم المراهقين وإرشادهم.

تتميز مرحلة المراهقة بأنها عبارة عن الوقت الزمني الذي يبحث فيه المراهق عن هويته، ويطور نظام القيم التي سوف تؤثر على حياته لاحقا. أما أبرز وأهم حاجات تلك المرحلة فهي تعلم النجاح الذي يقود إلى الإحساس والثقة بالذات واحترام الذات، يحتاج المراهقون إلى معرفة وقبول مدى واسع من مشاعرهم، كما يحتاجون إلى معرفة كيفية التواصل مع الأشخاص المهمين في حياتهم، وبنفس الوقت إن يقوموا بعمل ما يريدون حسب معتقداتهم ومشاعرهم وأفكارهم.

تتميز مرحلة المراهقة بمشاعر الوحدة، فهو أمر ليس غريب على المراهقين لأنهم يجلسون مع أنفسهم، ويحاكمون صراعاتهم وشكوكهم بالذات. تعتبر مرحلة المراهقة مرحلة الحياة التي يشعر فيها المراهقون بالحاجة إلى تحقيق الاستحسان والموافقة من العالم الخارجي، وهي تلك المرحلة التي تحتّم عليهم أن يتعلموا كيفية التمييز بين العيش للآخرين والأنانية في حاجاتهم الذاتية. وخلال هذه السنوات فإن الاستقلالية والاعتمادية يصبحان مجال محوري يعمل المراهق على تطويرهما.

ويجب على المراهقين التعامل مع القرارات الحياتية المصيرية مثل خيارات المهنة والدراسة التي ربما تؤثر على مستقبلهم. ومن اجل اتخاذ هذه القرارات بحكمة فلا بد من تزويدهم بالمعلومات وذلك لكل من قدراتهم واهتماماتهم وكذلك بشان حقيقة الفرص المهنية المتوفرة ومتطلبات الدراسة.

كما تعد الصراعات الجنسية جزءا مهما في هذه المرحلة، فالمراهقون لا يحتاجون فقط إلى إرشادات ذات معنى عن سلوكهم الجنسي، ولكن أيضا يجب أن يتعلموا التعامل مع المشكلات التي تتعلق بتقمص دورهم الجنسي. وربما يعاني المراهقون من صعوبات حقيقية لمعنى أن يكونوا رجالا أو نساء، أو ما هو نوع الرجل أو نوع الأنثى الذي يريد أن يصبح عليه. كما يواجه المراهقون ضغوطات تتعلق بالنجاح وتوقعات عالية للتحصيل ومقارنات معيارية مع الآخرين. فهم يحتاجون إلى الثقة وان يحصلوا على الحرية للقيام ببعض القرارات المهمة، كما يحتاجون إلى الإخلاص والدعم والعناية من قبل الراشدين. ولكن يحتاج المراهقون أيضا إلى قواعد وتعليمات انضباطية ومعرفة الحدود التي يجب أن لا يتخطوها.

وتُعد مرحلة المراهقة الوقت الذي يساعد على استمرارية اختبار القصور والتغلب على السلبيات، ولهذا فإن ميزة هذه المرحلة تكمن في كسر إطار السيطرة والاعتمادية التي يمكن أن تحد من حرية المراهق، لذلك غالبا ما تجد المراهقون يقاتلون من اجل حريتهم، وأحيانا يقنعون مخاوفهم بالتمرد ويغطون حاجاتهم الاعتمادية على الآخرين بتضخيم مشاعرهم الجديدة نحو الاستقلالية. إن مزاجهم سريع التغيير وهو أيضا مزاج سلبي وتمردي. إن تمرد المراهقين يمكن أن يفهم كمحاولة لتقرير مدى حاجاتهم من الحياة، وللتأكيد على ما يريدون تحقيقه وليس على ما يتوقعه الآخرون منهم.

إن الجزء المحوري من خبرات المراهقين هو ضغط جماعة الرفاق، وهي تلك القوة السحرية التي تسحب المراهق نحو الامتثال لمعايير الأصدقاء؛ ولان المراهقون يضخمون الحاجة إلى الاستحسان والقبول فإن هناك خطر بأنهم

سوف يبيعون أنفسهم للآخرين، وبمرور الوقت سوف ينظرون للآخرين على انه يجب إخبارهم بما يجب أن يكون وبما يفكروا به لأنفسهم. أن الحاجة إلى القبول من الأقران هو أمر أقوى من الحاجة من احترام الذات، وهذا يمكن أن يقود إلى مدى من السلوكيات التي تسبب بعض المشكلات للمراهقين مثل: الاعتماد على المخدرات والكحولية وذلك بهدف الشعور مع الآخرين، أو بهدف الابتعاد عن المشاعر المؤلمة.

وباختصار فإن معظم المراهقين يمرون بمرحلة صعبة تتميز بالتناقضات فهم يبحثون عن الثقة وبالمقابل يخشون الحميمية وأحيانا يتجنبوها وهم أيضا يتمردون ضد الضبط والقوانين ويريدون التعليمات والإرشادات؛ وتراهم يندفعون وراء نقد أنفسهم والآخرين وينظرون إلى ذلك النقد أحيانا بأنه احد مؤشرات الاهتمام والرعاية، كما أنهم لا يحصلون على الاستقلالية الكاملة ويتوقعون بالمقابل أن يتصرفوا كراشدين ناضجين، ويتميزون بتمركز عالي حول الذات ومغمورون بعالمهم الخاص، وبالمقابل يتوقع منهم التعامل مع القضايا والمتطلبات الاجتماعية وان يخرجوا من إطار ذواتهم إلى الإطار الخارجي. كما يُطلب منهم مواجهة وقبول الحقيقة وبنفس الوقت يهربون من الكثير من المتطلبات والمسؤوليات، إنهم يرهقون أنفسهم بالتفكير بالمستقبل، في حين لديهم نزعة قوية للعيش في الحاضر والاستمتاع بالحياة.

إن هذا الملخص البسيط عن بعض خصائص مرحلة المراهقة سوف يعطي وضوح أكثر عن حاجة المراهقين ومشكلاتهم وإرشادهم عبر مرحلة النمو التي يعيشونها. والإرشاد الجمعي ذو أهمية خاصة للمراهقين لأنه يزودهم بمكان يمكن أن يعبروا من خلاله عن خبراتهم ومشاعر الصراعات لديهم، ويمكن أن يكتشفوا بأنهم ليسوا الوحيدون الذين يعانون من تلك الصعوبات، فالأسئلة المفتوحة عن قيمهم وتعلم مهارات التواصل مع الأقران والراشدين وتزويدهم بنماذج تعليمية من قبل القائد، وان يتعلموا قبول الآخرين هي مهارات وأهداف حقيقية يمكن أن يتعلمها المراهقون ضمن برنامج الإرشاد الجمعي.

كما تزود الجماعات المراهقين بمكان يمكن أن يعبروا من خلاله عن خبراتهم وصعوباتهم مما يساعد في توظيف بعضهم البعض كأدوات ونماذج يستفيدون من أنفسهم، والأهمية العظمى للجماعة تكمن في أنها عبارة عن مكان يوفر فرصة للمراهقين كي يعبروا عن أنفسهم وان يتم الاستماع إليهم باهتمام من قبل أقرانهم.

نموذج مشروع برنامج إرشاد جمعي للمراهقين

المثال التالي هو عبارة عن مشروع لجماعة إرشادية يمكن تعديله ليتناسب مع أنواع عديدة من اهتمامات المراهقين الخاصة، وكذلك بعض جماعات الأطفال. ويمكن تكييفه وموائمته للعديد من المواقف مثل: عيادات الصحة النفسية، والمراكز المجتمعية، والمدارس، وخدمات الإرشاد الأسري، وما إلى ذلك.

أولا: مبررات البرنامج: إن مرحلة المراهقة عبارة عن وقت التناقضات والصراعات التي يمكن أن تقود إلى مشاعر القلق والانفصال وفي هذا الوقت من الحياة فإن المراهقين بحاجة إلى تعلم كيفية التعامل مع المزيد من الحرية والمسؤولية التي يحصلون عليها. ويمكن للمجموعة الإرشادية أن تزود المراهقين بفرصة مشاركة همومهم العامة، وإيجاد الطرق الجيدة لاتخاذ قرارات مسؤولة.

ثانيا: نوع الجماعة: سوف تكون الجماعة مكونة من المراهقين من عمر 15-19 سنة وهي جماعة استكشافية، ويتحدد عددها بثمانية أشخاص يتم قبولهم بشكل طوعي، وهذه الجماعة تسمى بالجماعة العلاجية مع التركيز على تزويدهم بجو مفتوح وآمن للتعبير عن صراعاتهم ومشكلاتهم النمائية التي يواجهونها في الحياة. أنها ليست مجموعة علاجية جمعية تهدف إلى علاج الاضطرابات الانفعالية. سوف تجتمع الجماعة لمدة 15 أسبوعا وذلك كل يوم أربعاء من الساعة 7 إلى الساعة 9 صباحا. إذا وافق كل الأعضاء على تخصيص جلسة إضافية يوم السبت فيمكن أن يتم الترتيب على ذلك والاتفاق عليه. وستركز الجلسة الأولى على أهمية تعليم المشاركين كيفية الاستفادة

القصوى من خبرات الجماعة، وسوف توجه الأعضاء إلى أهمية التقيّد بقوانين وتعليمات الجماعة وذلك من اجل تأسيس وتوطيد عناصر الثقة بين الأعضاء.

ثالثا: أهداف الجماعة: سوف تُخصص الجماعة للتركيز على فهم الذات واكتشافها ومشاركة الآخرين بالأفكار والمشاعر، وسوف يُطلب من المشاركين استكشاف واختبار قيمهم وسلوكياتهم وعلاقاتهم مع الآخرين والنظر إلى دورهم في الحياة ليقرروا التغييرات التي يجب عليهم أن يقوموا بها.

إنها مسؤولية الأعضاء ليقرروا بأنفسهم طبيعة ومدى التغيرات التي يريدوا أن يصنعوها. وسوف يقرر الأعضاء متى يشاركوا بقضاياهم الشخصية، وكيف والى أي مدى ستكون تلك المشاركة. ويتوقع من المشاركين أن يكونوا نشيطين في الجلسات وعلى الأقل أن يُظهروا درجة مقبولة من مشاركة الآخرين لانفعالاتهم ومشاعرهم بالتركيز على السياق هنا والآن.

وبالرغم من أن العضو سوف يساعد في تطوير أهدافه الشخصية والإجرائية في مرحلة مبكرة من الجماعة، إلا أن التالي عبارة عن مجموعة أهداف عامة يمكن تزويد الجماعة بها:

1) أن يطور الأعضاء مفهوم ذات ايجابي مقبول ومحترم من قبل الآخرين ومن قبلهم أنفسهم.
2) توضيح القيم واستكشاف فلسفة الحياة لكل عضو.
3) أن يصبح الأعضاء واعين وحساسين لحاجات الآخرين.
4) اكتشاف الصراعات واستيعاب وجهة نظر الآخرين.
5) تطوير مستوى ثقة كافي بين الأعضاء والسماح بمشاركة صادقة للاتجاهات والمشاعر.
6) تعلم طرق لتطبيق ما تعلموه في الجماعة إلى مواقف الحياة اليومية.

رابعا: معلومات أساسية: وتشمل هذه المعلومات ما يلي:

1) أسم كل من قائد الجماعة ومساعده.

2) مؤهلات وخبرات القادة.

3) معلومات تتعلق برسوم البرنامج والتاريخ وطريقة التسجيل والمقابلة المبدئية.

خامسا: قواعد الجماعة الأساسية: وتشمل ما يلي:

1) يتوقع من الأعضاء حضور كل الجلسات والمشاركة عن أنفسهم وإعطاء التغذية الراجعة للآخرين.

2) يجب على الأعضاء الحفاظ على السرية وحقوق الآخرين وعدم الكشف عن خبرات الآخرين للآخرين.

3) إن من مسؤولية المشاركين أن يقرروا ما هي أهدافهم الشخصية التي سوف توجههم للمشاركة والتفاعل مع الآخرين، ويجب إنهاء هذا المطلب خلال الجلسات القليلة الأولى وذلك من خلال تطوير عقود واضحة توضح ما يريد الأعضاء تغييره ومناقشته في الجماعة وكيف يمكن لهم تحقيق ذلك.

4) يجب أن لا يحضر احد من الأعضاء إلى اجتماع الجماعة تحت تأثير تعاطي كل من المخدرات أو الكحول.

5) التدخين غير مسموح أثناء جلسات الإرشاد.

6) يجب على الأعضاء أن يُحضروا موافقة خطية تتضمن موافقة الوالدين على مشاركتهم في الجماعة.

سادسا: المواضيع التي يمكن استكشافها خلال جلسات الجماعة: سوف يقرر كل من القائد والأعضاء المواضيع المشتركة والقضايا الشخصية التي سيتم بناء البرنامج على أساسها؛ وفيما يلي أمثلة لبعض الجلسات التي يمكن أن تُطرح لدى فئة المراهقين:

1- التعامل مع مشكلات المخدرات والكحولية والتدخين.

2- تعلم كيفية التعامل مع مشاعر الاكتئاب والقلق والغضب والشعور بالذنب والرفض والعدوانية والوحدة.

3- اكتشاف الصراعات والمشكلات التي لها علاقة بالمدرسة.

4- مناقشة الخيارات المهنية والدراسية لما بعد المدرسة.

5- مناقشة قضايا الجنس والحب والحميمية.

6- تعريف الأدوار الجنسية.

7- اكتشاف قضايا الهوية.

8- التركيز على أهمية النضال والسعي نحو الاستقلالية.

9- مناقشة الصراعات مع الوالدين وتعلم كيفية العيش معهم بطريقة مناسبة.

وهناك مواضيع أخرى تتعلق باهتمامات المشاركين ربما تُطور بالاتفاق مع الأعضاء أو ريثما تتطور الجماعة وتتقدم في مرحلة العمل.

سابعا: اعتبارات خاصة عند البدء بقيادة مجموعة من المراهقين: إن هناك عدد من القضايا القانونية والأخلاقية والعملية التي تحتاجها الجماعة، والتي تعتبر مهمة في تصميم مجموعات المراهقين. ولمزيد من التفاصيل عن هذه المواضيع يمكنك العودة إلى نهاية الفصل التاسع، حيث موضوع التعامل مع إرشادات العمل الجمعي للأطفال والمراهقين.

تطور جماعة المراهقين

سوف نناقش في هذا الفصل طرق تفاعل المراهقين ومدى دافعيتهم ليصبحوا مشاركين نشيطين في الجماعة، بالإضافة إلى بعض الإرشادات لقيادة الجلسات والحفاظ على تقدم الجلسات في إطار مفيد وذو معنى، وسوف نتعامل مع المقاومة وتسهيل القيام بالسلوكيات المطلوبة، وتطبيق لعب الدور الهادف والحفاظ على أهمية الجماعة والمواضيع الأخرى التي تزيد من فعالية الجماعة، فقد تكون أعضاء الجماعة من طلاب المدرسة الثانوية حيث كان هدف الجماعة تجريبيا لاكتشاف أثر وفاعلية برنامج إرشادي، ويُتوقع من الأعضاء أن يحضروا جميع الجلسات التي كانت تعقد يوم الأربعاء من الساعة

8 إلى الساعة 10 ولمدة فصل دراسي واحد، وقد تكّون عدد الأعضاء من 10 طلاب تم تسجيلهم طوعيا، وخلال الجلسات الأساسية فقد تحدثنا مع الأعضاء بشان حاجات الجماعة الأساسية كما هو الحال بالنسبة لأهداف الأفراد الشخصية، وقد أولينا أهمية لتشجيع المشاركين على صياغة أهدافهم الشخصية بشكل إجرائي وواضح ما أمكن ذلك. وفيما يلي بعض الأهداف الشخصية التي قررها الأعضاء في هذه المجموعة:

1- أن اشعر بحرج اقل عندما أتعامل مع الجنس الآخر.

2- أن أقرر الخيار التعليمي والمهني بعد تخرجي من المدرسة.

3- زيادة مشاعري الايجابية حول تقدير الذات والثقة بالنفس.

4- أن أتعلم كيفية التعامل مع والديّ.

5- أن أطور علاقة حميمية مع والديّ.

6- أن اشعر بعزلة اقل واختلاف اقل عن الآخرين.

7- أن أتعلم كيفية التواصل بما اشعر به حقيقة.

8- أن أتعلم التعامل مع الآخرين بطريقة أكثر ثقة وبسلوك مؤكد للذات.

9- أن أتعلم التمييز ما بين قيم والديّ وقيمي الشخصية.

بناء الثقة والتعامل مع المقاومة

في بداية الجلسة يفضل أن أبدأ حديثي مع الأعضاء المراهقين بالقول التالي: إن هذا المكان هو الذي يمكن أن تناقشوا فيه آمالكم وأن تعبروا فيه بحرية عن مشاعركم وأن تقولوا ما تفكروا به بكل حرية. إنه المكان الذي يمكن أن تبوح من خلاله عن طموحاتك الشخصية وأن تبحث عن سبل تحقيقها وذلك بمساعدة الآخرين؛ إنه المكان الذي يزودك بالوعي والفهم، وربما يساعدك على حل بعض مشكلاتك الشخصية، ونأمل أن نطور جوا آمنا يسوده الثقة والسرية بيننا، كما نأمل أن نتمكن من اكتشاف العديد من

القدرات لديك ونحضك على أن تفكر بما تريده من الجماعة وأن تطلب من الجماعة أن تساعدك في تحقيق ذلك، إن مواضيعنا سوف تشتمل على أي شيء يتعلق بك وترغب أن تكشف عنه، فليس هناك مواضيع مخفية ونأمل منك أن تبادر للمخاطرة والقدرة على الحديث عن الذات والخبرات والصراعات، وأن تقول وتفعل الأشياء التي لا تستطيع أن تشهر بها أو تقولها بشكل آمن في مواقف اجتماعية أخرى.

ومن أجل إحداث الكثير من التغييرات التي ترغب بعملها؛ فإن عليك أن تقوم بمثل هذه المخاطرات. إن هذا الحديث الذي نقترحه كبداية لأي جلسة سوف يعطي أعضاء الجماعة حرية كبيرة للتعامل مع مشاعرهم وأفكارهم والكشف عنها مما يسهل بناء الثقة والتقليل ما أمكن من سلوك المقاومة.

العمل مع المراهقين المقاومين وغير الطوعيين

ربما تُجبر كمرشد نفس على أن تتعامل مع مراهقين محولين إليك كمسترشدين مما يستدعي تنظيم برنامج جمعي لهم، وربما يكون من بين هؤلاء الأعضاء من هو متردد للانضمام إلى المجموعة الإرشادية، وفيما يلي بعض الاستراتيجيات المساعدة والتي نقترح تطبيقها مع المراهقين المقاومين وغير الطوعيين ومنها:

1- إن المراهقين المقاومين للمشاركة في الجماعة يمكن أن يكونوا فعّالين ويكشفوا عن أنفسهم إذا تم إجراء مقابلات فردية مسبقا معهم لأن مثل هذه اللقاءات المسبقة سوف تكشف عما بداخلهم، وبالتالي سوف تزود المرشد بقاعدة معلومات مهمة مما يسهل عملية كشف الذات في الجماعة.

2- ومن الطرق الأخرى للتعامل مع المراهقين غير المتعاونين هو أن لا تعارض سلوك المقاومة، وأن لا تقف ضد هذا السلوك، بل عليك أن تكمل جلساتك الإرشادية بالتركيز على الأشخاص المشاركين، ويمكن لك أن تدعوهم إذا وافقوا على المشاركة بعد الجلسة الثالثة وإذا استمروا في

التلكؤ والتردد فاسمح لهم بالمغادرة إذا رغبوا بذلك، ووجههم للحصول على الإرشاد بطرق أخرى.

3- ومن الخيارات الأخرى هو استدعاء المراهق الشكوكي للحضور في جلسات الإرشاد الجمعي بدون أي ضغط عليه للمشاركة، فمن المهم أن ندع الفرصة للآخرين تعلم أن هذا الشخص هو عبارة عن ملاحظ ليقرروا فيما إذا انه يريد أن يكمل البرنامج أولا.

أثر شخصية القائد على الجماعة

لا شك أن هناك اثر كبير لشخصية القائد على تطور الجماعة، وقد وجدنا أن المراهقين يستجيبون بشكل أفضل لخصائص القائد التي تتسم بالاستعداد الجيد لمشاركة أعضاء الجماعة وتزويدهم بالاهتمام والرعاية والانفتاح والشفافية، إنهم يراقبون القائد وينمذجون سلوكه وتصرفاته ويتعلمون منه الكثير.

وفي الحقيقة فإن المراهقين يمكنهم أن يتعاونوا بشكل جيد مع الراشدين الذين يبوحون أكثر عن حقائقهم وطموحاتهم الشخصية، وكذلك للراشدين الذين يحترمون وبصدق المراهقون ويستمتعون بالعمل معهم، حيث يبادلونه هذا الصدق باستجابة واحترام.

كما يتحسس المراهقون بشكل كبير للراشدين الذين يفتقرون للمعلومات الكافية عن طبيعة مرحلة المراهقة، ويسمونهم أحيانا بأحد أفراد العصابة أو العامة الذين يتحدثون بفوقية عن المراهقين وانتقاداتهم غير المرغوب بها. وأخيرا فقد عبر الكثير من المراهقين بأنهم يتأثرون بشكل اكبر بالمرشدين الذين يحاولون بصدق تشجيعهم على ما يمرون به من خبرات، بمعنى أن تقدم لهم خبراتك الشخصية كدليل وهدف يمكن أن يتقمصوه ويقلدوه، وهذا لا يعني بأنه من أجل أن تكون فعال يجب عليك أن تكون شخصا مثاليا ليقلدك الآخرون، بل تعني بأننا نكون أكثر فعالية عندما يشعر الأعضاء بأننا نمارس ما ننصحهم ونعظهم به.

لعب الأدوار

إن العمل مع جماعات المراهقين يتطلب عادة التعويل بشكل كبير على لعب الأدوار وعلى الممارسات والطرق التدريبية الأخرى، فقد وجدنا أن لعب الأدوار عبارة عن طريقة ممتازة للحفاظ على استمتاع واهتمام المراهقين ضمن المستوى العالي جدا، ولإشراك العديد من الأعضاء فإننا ننصح بالتركيز على إعطاء أهمية لسياق هنا والآن. يُسرع لعب الأدوار القدرة على حل المشكلات، كما يُشجع على العفوية ويساعد في التعبير عن المشاعر الحادة، ويجعل الأعضاء يتعرفون على بعضهم البعض. فمن خلال لعب الأدوار يمكن للمشاركين أن يتعلموا كيفية التعبير عن أنفسهم بشكل أكثر فعالية، حيث يمكنهم اختبار الحقيقة ويمارسوا سلوك جديد.

لقد وجدنا أن لعب الأدوار يساعد الأعضاء على أن يصبحوا أكثر راحة وبشكل أسرع إذا قمنا بممارسته نحن القادة أولا. فعلى سبيل المثال إذا عبرت فتاة عن نظرتها لوالديها وكيف تشعر بالإحباط عندما تحاول الحديث معهم فربما نقوم بأخذ جزء من دور أمها أو أبيها مما يسمح لها بالتعامل مباشرة مع هؤلاء الرموز، وأن تعبر عن مشاعر الإحباط التي تتذكرها، كما يمكننا بعد ذلك أن نوقف العمل ونسألها ما يلي: ماذا تعلمت الآن وما هي الخبرات التي تتذكريها؟ ما لذي ترغبين أن تقومي به الآن؟ ما أكثر شيء ترغبي أن تتحدثي به الآن؟

إن لعب الأدوار ربما يكون مختصرا وعندما ينتهي فإن على الشخص أن يناقش ما تعلمه وأن يخطط لكيفية التعامل مع هذه المواقف عندما تبرز الحاجة إليها في المستقبل.

إن من المهم تزويد المراهقين بالتوجيهات والإرشادات لتطبيق هذا التكنيك وربما يستجيب البعض بطريقة فكاهية عندما يقول بعض المراهقين بأنه يشعر بالحماقة من لعب بعض الأدوار. إن هناك العديد من أنواع وتكنيكات لعب الأدوار، ولتسليط الضوء على هذه الأدوار فإننا سنأخذ مثال سالي التي

عبرت عن مشاعرها غير السارة مع والدها وعن الألم الذي سببه لها فقد قالت: بأنها على غير وفاق مع والدها وأنها ترغب في تغيير ذلك، كما تخاف من والدها لأنها تنظر إليه على أنه جدي وصارم علما بأنها ترى نفسها مجتهدة ومنجزة، إلا أنها لم تتمكن من الحصول على استحسانه. وفيما يلي عدد من مواقف لعب الدور الممكنة:

1- يمكن لسالي أن تلعب دور الأب حتى تحصل على صورة كيف تستقبل والدها بحيث نطلب منها أن تعطي سالي (المفترضة في شخص آخر) وأن تخبرها كل الأشياء التي يجب أن تقوم بها من وجهة نظرها. يجب أن نشجعها أن تبقى تلعب دور الأب وأن تقول أشياء تتذكرها وتتخيلها عن والدها.

2- يمكن أن يقوم احد أعضاء الجماعة بدور سالي فيما تقوم سالي أيضا بدور الأب وهذا سوف يساعدها في الحصول على فكرة كيف أن أبيها يشعر معها.

3- نطلب من احد الأعضاء الذي يشعر بمشاعر الأب أن يقوم بلعب دور الأب وإذا لم نجد احد للقيام بهذه الفرصة، فإن على القائد أن يقوم بلعب دور الأب، وهذا الموقف سوف يسمح لسالي بالتعبير الكبير عن مشاعرها وإظهار كيف تتعامل مع والدها وربما تحقق سالي استبصار وفهم داخلي يساعدها على النمو والمعرفة.

4- يمكن لسالي أيضا أن تلعب دورها ودور الأب معا ويمكن توجيهها لتقول كأب (ما تتمنى أن تقوله لسالي) وهذا ما يسمى بالإسقاط المستقبلي ويسمى أحيانا بالآمال الشخصية.

5- يمكن أن تقوم سالي بعرض تُناجي فيه نفسها وتتحدث بصوت عالي كأبيها وتقول عما تتخيله وتعتقد أن أباها ربما يقوله عنها، ويمكن لسالي أيضا أن تستخدم منهج المناجاة عندما تقوم بدورها لوحدها، وبعد أن تنتهي تقوم باستبدال الدور بمعنى أن تناجي والدها بشخصها الحالي وبأمنياتها الذاتية ويمكن أن تعبر عن العديد من الأفكار والمشاعر عندما تتحدث مع والدها.

6- إن العديد من أعضاء الجماعة الآخرين يمكن أن يجلسوا أمام سالي وان يظهروا كيف يمكن لهم أن يتعاملوا مع والدها، وهذا الأسلوب ربما يزودها باقتراحات عديدة وخيارات ربما لم تكن في حصيلتها المعرفية والمهارية.

7- يمكن للأعضاء الآخرين الذين لعبوا دور والد سالي، أن يزودوها بتغذية راجعة مفيدة من خلال إخبارها بما شعروا به عندما استمعوا إليها، ويجب على سالي أن تكون اقل دفاعية عندما تسمع من هؤلاء الأقران حتى تستوعب الموقف بشكل أفضل.

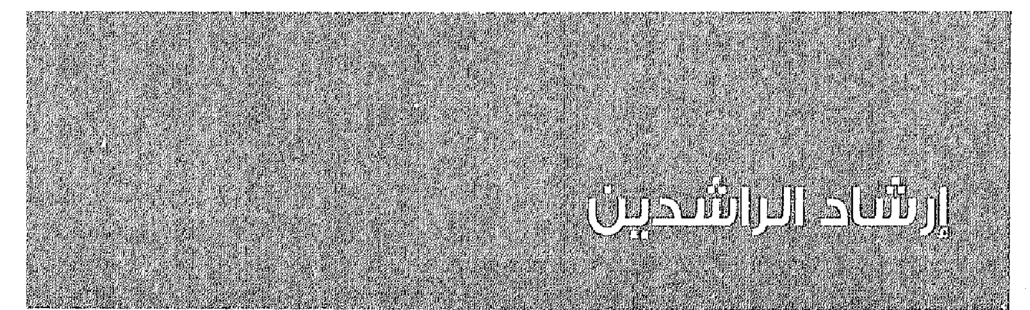
مشاركة الوالدين في مجموعات المراهقين

إن على القادة أن يقدروا قيمة الاستشارات التي يمكن أن يحصلوا عليها من كل من الوالدين والمعلمين، إن معظم الآباء يهتمون بأطفالهم وبالمقابل فإن معظم الأزواج الذين ينفصلون يبتعدون لفترة من الزمن عن أبنائهم، مما يؤثر على إمكانية التواصل الحقيقي معهم. فكما هو الحال عند المراهقين والأطفال، فإن الآباء بحاجة إلى بعض المساعدة، إنهم بحاجة إلى معلومات عامة أكثر تتعلق بطرق التعامل مع المراهقين وأساليب بناء علاقات تواصل فعالة معهم، إنهم بحاجة للحديث عن مشاعر الوحدة والرفض والشعور بالذنب والعديد من المشاعر غير السارة، يمكن للمجموعة الاستشارية أن تقدم الآباء كفرصة للتعبير عن بعض احباطاتهم وصعوباتهم التي يعانون منها كآباء. إن القائد الجيد هو الذي يتمكن من أن يقرب مشاعر الوالدين لمشاعر المراهقين، ويمكنه أن يقدم عرض قصير وبطريقة غير رسمية بشأن وجهات نظر الوالدين، بحيث يحث الوالدين على طرح مزيد من الأسئلة لمناقشة العديد من المشكلات مع الآباء والمراهقين. تقدم العديد من مراكز الصحة النفسية والمدارس برامج إرشاد جمعي تضم كل من المراهقين وآبائهم، ويجب الأخذ بعين الاعتبار أن يتمكن القائد من القيام بتطبيق مهارات أكثر حساسية للحفاظ على استمرارية الجلسة وعدم فشلها، لأن فرصة حصول مشاحنات ومشادات بين الآباء والأبناء سوف تزداد في هذه الحالة.

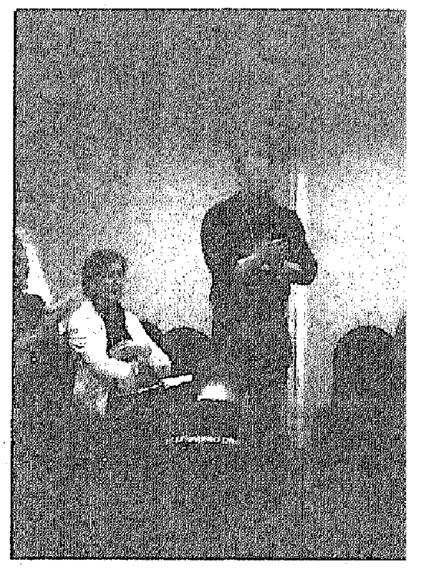
إن هناك حاجة للتركيز على كل من الوالدين والمراهقين ليتعلموا كيفية الإصغاء بفهم وتمعن وتعاطف ويمكن للجماعة أن تختصر على عدد قليل جدا من الأعضاء، خصوصا إذا لم يكن لدى القائد خبرة مسبقة في هذا المجال. إن المجموعات التي تضم الآباء والمراهقين لها قدرة وإمكانية لتحسين العلاقات الشخصية بين الآباء والأبناء في البيت خصوصا إذا تم التوقيع على تعاقدات تضم كل من الوالدين والمراهقين للقيام بخطوات محددة والالتزام أو الاتفاق على أهمية التغيير وإيجاد الحلول.

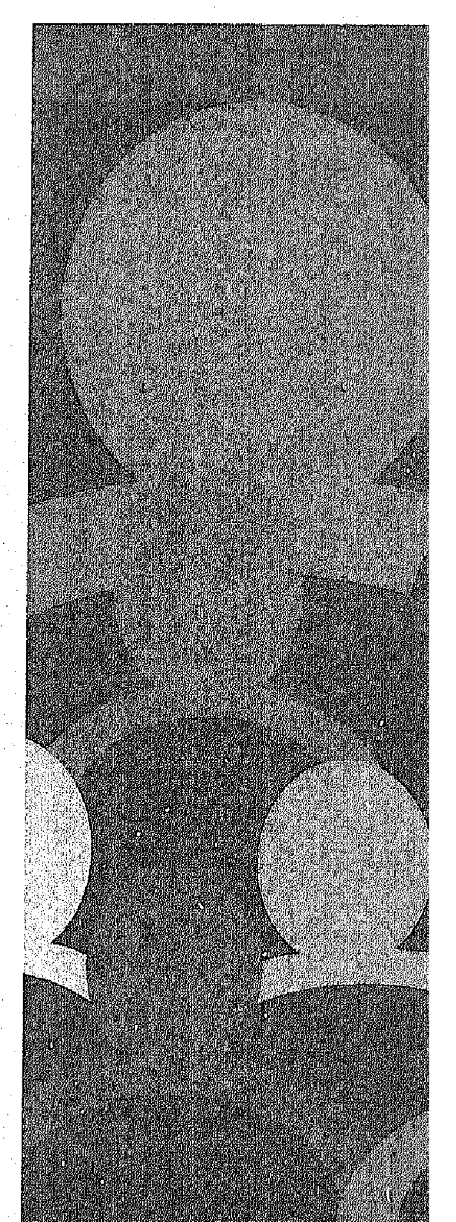
11

الفصل الحادي عشر



إرشاد الراشدين





الفصل الحادي عشر

إرشاد الراشدين

مقدمة

يصف هذا الفصل الاهتمامات العديدة الخاصة بجماعات الراشدين مع التركيز على جوانب وموضوعات تتعلق بتفاعل الجماعة، وتطور جماعات الراشدين وتركيبها وبعض الاعتبارات الخاصة عند تصميم وتنفيذ مجموعات الراشدين، وكذالك خصائص قائد الجماعة ومبررات جماعة الراشدين. إن المناقشة سوف تعتمد على نمط قيادة الجماعة، ولذلك سوف نصف استراتيجيات مهمة للتعامل مع مختلف أنماط الأشخاص والشخصيات الراشدة، وسوف نحاول أن نكون عمليين ما أمكن لذلك عليك كقائد لجماعة الراشدين أن تكون قادرا على القيام ببعض الاقتراحات والممارسات العملية أثناء تطبيقك للبرنامج.

مواضيع تهم جماعات الراشدين

نعتقد بأن هناك الكثير من الموضوعات التي تهم جماعات الراشدين، ومن المهم أن تفكر بشأن المجتمع المستهدف الذي ترغب بالعمل معه، وخصوصا بالموضوعات المحددة التي يواجهها الأعضاء، فعلى سبيل المثال إذا كانت الجماعة التي تقودها أعمارهم في بداية العشرينات فإن اهتماماتهم سوف تتركز حول الخيارات المهنية، واختيار نمط الحياة، ومراجعة خطة حياتهم، والبحث عن معنى للحياة، والتعامل مع القضايا غير المنتهية، والتخلص من الاعتمادية على الآخرين.

وإذا تكونت جماعتك من عدد من الأشخاص الذين هم في مرحلة الانتقال من نهاية العشرينات إلى بداية الثلاثينات من العمر؛ فإن بإمكانك أن تتوقع اهتمامات أخرى خاصة بهم مثل التعامل مع التغيّرات في قيمهم وأفكارهم، وقضايا الأب وتربية الأطفال، هذا بالإضافة إلى قضايا تتعلق في النجاح في العمل والاكتئاب الذي يمكن أن يحصل نتيجة عدم القدرة على تحقيق الأهداف التي رسموها لأنفسهم.

أما بالنسبة للجماعات التي تتكون من مشاركين في منتصف العمر فإن بإمكان القائد أن يركز على موضوعات معينة تتعلق بتلك المرحلة النمائية مثل التعاون مع ضغوطات الوقت، وتربية الأبناء، والأزمات الزوجية، وأدوار الرجل والمرأة المتغيرة، والتعامل مع المسنين، وموت احد الوالدين، والطلاق أو الانفصال، والتغيّرات التي يمكن أن تحصل في مجال العمل، وإيجاد معنى للحياة وتعلم كيفية التعامل بفعالية مع الضغوطات النفسية، ومواجهة الوحدة وأخيرا الاحتراق النفسي في العمل. من الذي يقرر موضوعات الجماعة؟ إن الجواب على هذا يعتمد على العديد من العوامل منها نمط قيادة قائد الجماعة. فيمكن للقائد والأعضاء أن يتعاونوا معا في تطوير الموضوعات التي سوف توجه عمل الأعضاء، ونعتقد أن من المهم أن يكون القائد على استعداد لمناقشة الأعضاء بشكل جيد ومنفتح عن بعض الموضوعات مثل: الموت، والعزلة، والوحدة، والغضب، والاكتئاب، والعديد من الموضوعات الأخرى التي يمكن أن تؤثر على حياة الراشدين، فإذا ما اختار الأعضاء موضوعاتهم بما يتناسب مع حاجاتهم بدلا من إجبارهم على اختيار بعض الموضوعات، فإن من المتوقع أن يكون التغيير أفضل وأعظم لهم.

جماعات طلاب الجامعات

إن التذمر الشائع والشكوى المتكررة التي نسمعها من الطلاب هو من السهل أن تشعر بعزلة في الحرم الجامعي، وأن الطلاب يشعرون بذلك بشكل كبير من أجل تحقيق أهداف تعليمية والنجاح في مساقاتهم العلمية، وبالمقابل

فإن هناك القليل من التركيز على مهارات النمو الشخصي. ومن خلال خبرتنا وعملنا في مراكز الإرشاد النفسي في الجامعات فقد أدركنا بأن العديد من الطلاب يبحثون عن خدمات الإرشاد النفسي ليس بسبب وجود مشكلات حقيقية، ولكن بسبب حاجاتهم إلى تطوير بعض جوانب الشخصية لديهم، بالإضافة إلى تطوير قدراتهم المعرفية، إن هؤلاء الطلاب يشعرون بالجوع إلى التغذية الشخصية، ويبحثون بنشاط عن مجموعات ينمون قدراتهم ويتطورون من خلالها، وقد وجدنا بأنهم قادرون على وضع أهدافهم والكشف عن جوانب شخصياتهم التي احتفظوا بها مخفية لسنوات طويلة، ومن خلال التعامل مع مشكلاتهم الشخصية، فإن بإمكان الطلاب أن يحرروا أنفسهم من بعض الانفعالات التي تعيق تعلمهم، فالعديد من الطلاب الذين وضحوا قيمهم واتخذوا قرارات بخصوص ما يريدونه من هذه الحياة، أصبحوا من أفضل الطلاب ومن أنجح الطلاب تميزا في الجامعة.

فعندما نتحدث عن طلاب الجامعات فنحن لا نقيد أنفسنا بفئة الأعمار الذين هم في بداية العشرينيات أو في نهاية المراهقة، ولكن المجموعات التي قدناها في حرم الجامعات ضمت طلاب أعمارهم في العشرينيات والثلاثينيات وأحيانا طلاب في منتصف العمر، فهناك على سبيل المثال امرأة كانت تدرس في الجامعة في حين كان لها أبناء وبنات بنفس الجامعة. فالعديد من الرجال والنساء في منتصف العمر يهيؤون أنفسهم لتغييرات جذرية في حياتهم، فقد وجدنا تنوع في الحاجات الخاصة لكل شخص والتي حتمت علينا إشباع ومناقشة تلك الحاجات في الجلسات اللاحقة.

المواضيع العامة لطلاب الجامعات

يبدو أن هناك موضوعات أكثر إلحاحا تناسب طلاب الجامعات، ويتطلب إرشادهم عليها، ومن أبرز هذه الموضوعات ما يتعلق بالرغبة في التميّز وحل مشكلات الحياة، والتغلب على صعوبات التواصل الشخصي والأمراض النفسجسمية، والتغلب على مشكلة تأجيل المشكلات، هذا بالإضافة إلى

الصراعات الجنسية والتعامل مع العدوانية ومشاعر الرفض، والرغبة في الحصول على الاستحسان من الآخرين والحاجة إلى الحب (أن تُحب وتحِب)، والعلاقة مع الوالدين والصعوبات الجسدية، وقضايا الثقة مع الآخرين والشعور بالوحدة، والشعور بالفراغ والاغتراب، وكيف تشعر بالحياة وغموض القيم وعدم وضوحها، والبحث عن معنى للحياة ومشكلة الاعتمادية على الآخرين، وغموض الهوية وعدم وضوحها والمشكلات المتعلقة بتعاطي الكحول والمخدرات، والصراعات الدينية وعدم القدرة على اتخاذ القرار المهني، والقلق وعدم الشعور بالأمن وضعف الثقة بالنفس، وأخيرا البحث عن أجوبة مقنعة ومناسبة.

إن من المناسب عند تطوير برنامج إرشاد جمعي للنمو الشخصي لكل من المؤسسات الحكومية أو مراكز الإرشاد النفسي في الجامعات، على أن يأخذ بعين الاعتبار رأي وحاجة الأعضاء حول تلك الموضوعات، ومن الأمثلة على البرامج البنائية والتي تستخدم كل من الإرشاد الجمعي لكشف الذات أو الإرشاد الجمعي للنمو الشخصي ما يلي:

1- **الهوية**: من أنت؟ وما أهميتك في هذا العالم الآن؟ وما هي أهم العوامل التي تؤثر على حياتك؟ ومن هو الشخص الذي ترغب أن تصبح عليه لاحقا؟ وكيف تنظر إلى العالم؟

2- الاستقلالية: إلى أي درجة حصلت على الاستقلالية النفسية من والديك؟

3- الدور الجنسي: ما هي المشكلات التي حصلت لك بسبب الدور الجنسي الذي ارتبط بك كذكر أو أنثى؟ وما هي التغييرات المفاهيمية المصاحبة لهذا الدور؟ وكيف استطعت أن تحل الصراعات التي تتعلق بدورك الجنسي؟

4- الحب: إلى أي مدى كنت قادرا على إظهار مشاعر الحب؟ وما هي العوائق في الحياة التي منعتك من الحب؟ ما هو الشيء المناسب والذي تحب أن تتذكره كخبرة حب؟

5- الجنس: ما هي نظرتك التي تتعلق بالجنس؟ ما هي أبرز اهتماماتك الجنسية؟

6- الزواج: ما هي أبرز الدوافع التي تدفع اثنين ليقرروا نجاح العلاقة الزوجية أو فشلها؟ وما هي مشاعرك نحو الزواج؟

7- الوحدة: ما هي الأبعاد الحقيقية والإبداعية للوحدة؟ وكيف تتعامل مع وحدتك؟ وهل تهرب منها؟

8- الموت: كيف تشعر بشأن الموت؟ وكيف يؤثر على طريقة حياتك؟

9- البحث عن المعنى والقيم: ما هي القيم التي تعطيك معنى للحياة؟ ومن أين لك أن تحصل عليها؟

10- تقييم خبرات الجماعة: ماذا كانت تعني لك هذه الجماعة؟ وماذا تعلمت من اتجاهات وقيم وأفكار وسلوكيات؟ إلى أي مدى ستطبق هذا التعلم في حياتك العادية؟ وما هي الجوانب التي تحتاج أن تكملها وتتعلمها وتطبقها في حياتك؟

وفيما يلي أمثلة عن بعض المجموعات البنائية المختلفة والبرامج الإرشادية في الجامعة:

1- التعامل مع الآباء الكحوليين.

2- التنويم الإيحائي.

3- الشعور بالراحة والاطمئنان.

4- خرافة ما بعد الانتحار.

5- إدارة الضغوطات النفسية.

6- التدريب على السلوك التأكيدي.

7- اضطرابات الأكل.

8- التغلب على المثالية والكمالية الزائدة .

9- الحصول على نمط حياة مضبوط.



10- إدارة وإنهاء العلاقات الشخصية.

11- الانتقال لمرحلة منتصف الحياة.

12- مراحل الانتقال لدى النساء.

13- إدارة الاكتئاب ومشاعر الغضب.

14- إدارة ضغوطات العمل لدى الطلاب الجدد.

15- التعامل مع مشاعر الغيرة.

لقد وجد المرشدين إن برامج الإرشاد الجمعي يمكن أن تلبي العديد من الحاجات الخاصة للأفراد، وأنه من الممكن التركيز على كل من الجانب العلاجي والتعليمي والتربوي في آن واحد.

مجموعات طلاب الجامعات

بعض أنواع الجماعات تتعامل مع الطلاب الذين يقعون تحت الملاحظة الأكاديمية، ومجموعات النمو الشخصي التي تلتقي كل أسبوع ساعتين وورشات التدريب على تأكيد الذات، والمجموعات الماراثونية طويلة الأمد، والإرشاد المهني والتخطيط للحياة، ومهارات العيش مع الآخرين وإدارة الضغط النفسي وقوة الضمير عند الرجال والنساء، ومجموعات النساء المساء إليهن ومجموعات الشذوذ الجنسي وورشات التدريب على التأمل الذاتي، والمجموعات المصممة لأعمار محددة، ومجموعات الطلاب المتزوجين وبرامج العلاج الجمعي الأسري.

فإذا كنت قائدا لجماعة إرشادية لطلاب الجامعة، فعليك أن تأخذ بعين الاعتبار الخصائص النمائية لتلك الجماعة حتى تتمكن من مشاركتهم بشكل يناسب خبراتهم وحاجاتهم، ومن الممكن للقائد أن يطور مجموعة خاصة به للعمل على حل القضايا العالقة لديه.

مجموعات سوء استخدام المواد

ربما يتعاطى بعض الأشخاص الكحول أو المخدرات، أو ربما يأكلون بعض المواد التي تسبب لهم مشكلات في حياتهم اليومية، ففي المنهج العلاجي للتعامل مع سوء استخدام المواد لدى الأفراد والإرشاد الجمعي لهم، فان هناك مثال لبرنامج جمعي عقد في ألمانيا كان هدفه علاج الأشخاص المتعاطين للكحول في القوات المسلحة.

ومن مبررات هذا البرنامج إن هؤلاء الأشخاص أصبحوا يشعرون بعزلة واعتمادية وضعف في مهارات التواصل الشخصي مع الآخرين، وأصبحوا يستخدموا أساليب دفاعية مثل التأجيل والإنكار واللوم والتبرير، وذلك كوسائل لتجنب قبول المسؤولية الشخصية عن مشاكلهم، ومن مبررات تقديم المساعدة لهذه الفئة ما يلي:

1- تزويد الأعضاء بموقف جمعي آمن يمكن أن يكسر حاجز العزلة لديهم.

2- تعليم الأعضاء بأنهم ليسوا لوحدهم الذين يعانون من هذه المشكلة وتعليمهم مهارات اجتماعية جديدة.

3- توفر الجلسات الجمعية للأعضاء الحماية والدعم والمواجهة البناءة وحل المشكلات البارزة.

4- يمكن للجماعة أن تشجع الأعضاء على التخلص من بعض أنماط السلوك الدفاعي.

5- تزويد الأعضاء بالتغذية الراجعة وأن يبدأوا بإدراك أنفسهم كما يرونهم الآخرون وأن يتعلموا كيف يؤثروا على الآخرين.

6- يمكن للجماعة أن تساعدهم على مواجهة القضايا الصعبة، وتعلمهم مهارات التعامل بشكل أكبر فعالية مع ضغوطات الحياة اليومية.

7- تزود الجماعة الأعضاء بمهارات التفاعل الشخصي، وتزودهم بنظام داعم في حياتهم.

8- يمكن للأعضاء أن يكتشفوا مدى واسع من الجوانب الناضجة لديهم بجانب وجود مشكلة سوء استخدام المواد.

متطلبات مشاركة الأعضاء

فيما يلي بعض المتطلبات العامة لمثل هذا النوع من الجماعات: يجب أن يظهر الأعضاء درجة جيدة من الدافعية للتغيير، كما يحتاجوا إلى قدرة ومهارة للنظر إلى أنفسهم والتفاعل مع الآخرين، ومن المفيد إذا كان لديهم بعض الجماعات الداعمة أن يتواصلوا معهم ويتفاعلوا بإيجابية، كما يجب استثناء الأشخاص الذين يعانون من اضطرابات عصابية. ومن الشروط الأخرى لقبول الأعضاء في هذا البرنامج أن يكون لدى الشخص عمل في المدرسة أو كربة بيت أو غير ذلك وأن يكون طوعيا.

ومن التكنيكات التي تم استخدامها في هذا البرنامج تلك المعتمدة على المنهج الانتقائي والمعرفي والسلوكي؛ حيث تبين أن هذه الأساليب الإرشادية مناسبة لهذا النوع من الجماعات. وقد تم التركيز أيضا على فلسفة هنا والآن، وأساليب التوجيه الشخصي هذا بالإضافة إلى تكنيكات لعب الدور وحل المشكلات والنمذجة والتفسير وكشف الذات والتغذية الراجعة والمواجهة ومشاركة المعلومات وشبكة الدعم الاجتماعي خارج الجماعة، وأخيرا استخدام المصادر المجتمعية.

لقد أظهر البرنامج نتائج مفيدة وهامة وذات فعالية في علاج سوء استخدام المواد؛ لأن الأعضاء كان بإمكانهم أن يلاحظوا ويشاركوا في علاج بعضهم البعض، لقد أصبح التحدي الآن الذي يواجه المشاركين هو تعلم أكثر عن أساليب الوقاية والحصانة من الانتكاسة ومنع حدوث تلك المشكلة لاحقا.

ورشة عمل نهاية الأسبوع للأزواج

الأهداف والمواضيع

لقد تم تصميم هذه الورشة لتزويد الناس بفرصة لاكتشاف علاقاتهم الشخصية واختبار نوعية تلك العلاقة، بهدف تحديد المعوقات التي تمنع تحقيق العلاقة الحميمية بين الأزواج، ولاتخاذ قرارات تتعلق بكيف يريدوا تغيير حياتهم مع بعضهم البعض، هذا بالإضافة إلى اكتشاف صراعاتهم الشخصية.

إن الورشة مناسبة لكل امرأة ورجل ممن يعرّفون أنفسهم كأزواج أو مملوكين (مخطوبين) على الرغم من أن معظم المشاركين كانوا من الأزواج، فقد اشترك في هذه الورشة بعض الأزواج الجدد وبعض الأجداد، وبشكل عام كان هناك تنوع ممتع من الأشخاص في كل مجموعة.

وخلال ورشة العمل كنا أحيانا نسأل بعض الأسئلة للتركيز على بعض الأمور، فقد تم تحديد الموضوعات التي يرغب المشاركون بمناقشتها، حيث توصلوا إلى أبرز الموضوعات التالية:

1- كيف تحافظ على انفصال الأفراد وخصوصيتهم وبنفس الوقت أن يستفيدوا من علاقاتهم الحميمية مع بعضهم البعض.

2- ما هي خرافات الزواج وكيف يمكن لها أن تقود إلى توقعات غير حقيقية وغير منطقية.

3- الأدوار الجنسية وأثرها على الزواج.

4- خيارات بديلة عن الزواج التقليدي.

5- الزواج المنفتح مقابل الزواج المغلق.

6- أهمية الالتزام في العلاقة الزوجية .

7- الجنس والحب والعلاقة الحميمية.



8- مصادر الصراعات في العلاقة الزوجية.

9- كيف تتغلب على معوقات الاتصال وأن تتعلم التعبير عن الذات والأفكار والمشاعر بشكل مباشر.

10- كيف تتعامل مع الضغوطات النفسية.

الإجراءات

إذا لم نعرف الأزواج مسبقا فإن من الأفضل أن نرتب للقاء معهم مسبقا، وذلك قبل أن يقرروا المشاركة في الورشة، وأثناء اللقاء فسوف نطلب منهم ما يحتاجونه من الجماعة وتوضيح أهدافهم وحاجاتهم، وبالنسبة لهذه المجموعة فقدعقدت ورشة العمل في بيتنا والذي أصبح فيما بعد مكان مناسب لعقد ورشات العمل للأزواج حيث الموقع الجميل والمتميز فوق التلال، فقد وصل الأعضاء الساعة 9 صباحا من يوم الجمعة وغادروا الساعة 5 مساء من يوم الأحد، وقد عشنا جميعا معا وساعد كل منا الأخر في تحضير وجبات الطعام، الأمر الذي ساعد في بناء وتحسين العلاقات الشخصية الحميمية بين الأزواج، لقد عملنا مع الجماعة لمدة 8 جلسات بواقع 3 ساعات لكل جلسة، وخلال جلسات ما بعد الظهر فقد كانت الجلسات خارجا بقرب النهر وبجانب الأشجار، حيث تم تقسيم الأعضاء إلى أزواج وطُلب منهم أن يتحدثوا بطريقة غير رسمية، مما سمح لهم بالتركيز على جوانب التشابه والبحث عن الاهتمامات المشتركة.

المرحلة التأسيسية

للبدء بورشة العمل فإنه عادة ما نطلب من الأعضاء أن يجلسوا معا لوقت قصير ونسألهم بعض الأسئلة:

1- بماذا تشبّه قدومك لهذا المكان في هذا اليوم؟

2- كيف شعرت منذ أن قررت أن تنظم إلى الجماعة؟ وما الذي تأمل الحصول عليه بعد نهاية هذه الورشة؟

3- هل تركت أي شخص خلفك له اثر سلبي عليك الآن؟ ولذلك أنت تشعر بعدم الراحة هنا.

بعد أن يناقش الأعضاء هذه الأسئلة أو أي أسئلة أخرى لها علاقة بالموضوع، نقوم بتقسيم الأعضاء إلى أزواج كأن نقسم الذكور معا والإناث معا حتى لا نركز على العلاقة التقليدية للأزواج، وحتى نساعد على بناء الثقة أيضا وأن نمنحهم فرصة المناقشة الحرة لمدة 15 دقيقة، مما يسهم في بناء قاعدة معلوماتية مهمة عن أنفسهم وعن الآخرين، وخلال الجزء الأخير من الجلسة فسوف نركز على طرح الأسئلة التالية:

1ـ لماذا جئت إلى هذه المجموعة الخاصة بالأزواج؟ وما هي آمالك التي ترغب أن تحققها؟

2ـ ما هي مخاوفك التي يمكن أن تجدها في نفسك وعن زوجك أو علاقتك؟ أكتشف أبرز تلك المخاوف لديك.

3ـ كيف يمكن أن تصف زواجك؟

4ـ كيف يمكن أن تتخيل زوجك؟ فقط حاول أن تصف زواجك معه؟

5ـ ما هي التغيرات التي ترغب أن تحدثها في علاقتك مع زوجك؟

6ـ إذا لم يحصل هناك أي تغيير في علاقتك الزوجية ماذا تتخيل مستقبلك أن يصبح؟ وكيف تعتقد أن شريكك سوف يجيب على السؤال؟

7ـ كيف يمكن أن تكون حياتك مختلفة إذا لم تكن متزوجا؟

ربما يعبر بعض الأعضاء عن مخاوفهم وتحفظاتهم ونحن نتعامل مع هذه الاهتمامات بنفس الوقت، لذلك يجب أن لا نؤثر على عمل الجماعة الرئيسي والأساسي والمتمثل بالتركيز على أهداف الجماعة وإحداث التغييرات المطلوبة في الأفكار والمشاعر.

مرحلة العمل

بعد الجلسات التأسيسية فان من المهم تطبيق الأساليب الإرشادية التي تناسب أعضاء الجماعة، ضمن فلسفة أن الأفضل للجماعة هو التركيز على مبدأ المرونة للأعضاء من حيث الموضوعات التي يرغبون بمناقشتها وأن تكون المناقشات ذات معنى وليست سطحية، بل مناقشات عميقة وتشجع الأعضاء على المشاركة وسوف نستخدم تكنيكات مفيدة ومناسبة عندما نشعر أن الأعضاء قد وصلوا إلى مستوى عميق من التفاعل، وسوف نقدم هذه التكنيكات كأمثلة للطرق وأساليب التعامل مع الأزواج في المجموعات.

أولا: الدائرة الداخلية والدائرة الخارجية

يتضمن هذا الأسلوب أن يشكّل الرجال دائرة، وبالمقابل أن يشكّلن النساء دائرة حول تلك الدائرة ويبدأ الرجال بالحديث عن أوضاعهم الزواجية، في حين يكون دور النساء في الإصغاء والانتباه فقط؛ بعد أن ينهِ الرجال ما قالوه يناقشوا ما تحدثوا به مع زوجاتهم وعندما ينهي الرجال المناقشة مع الزوجات يتبادل الرجال والنساء الأدوار والأماكن، بحيث يجلسن النساء في الدائرة الداخلية في حين يجلس الرجال في الدائرة الخارجية انظر الشكل(17) وبعد الانتهاء من ذلك نعطي فرصة أيضا للأزواج أن يناقشوا زوجاتهم بالحديث عن الموضوعات التي تم الكشف عنها وطرحها في الجلسة. ثم نطرح على الأعضاء الأسئلة التالية:

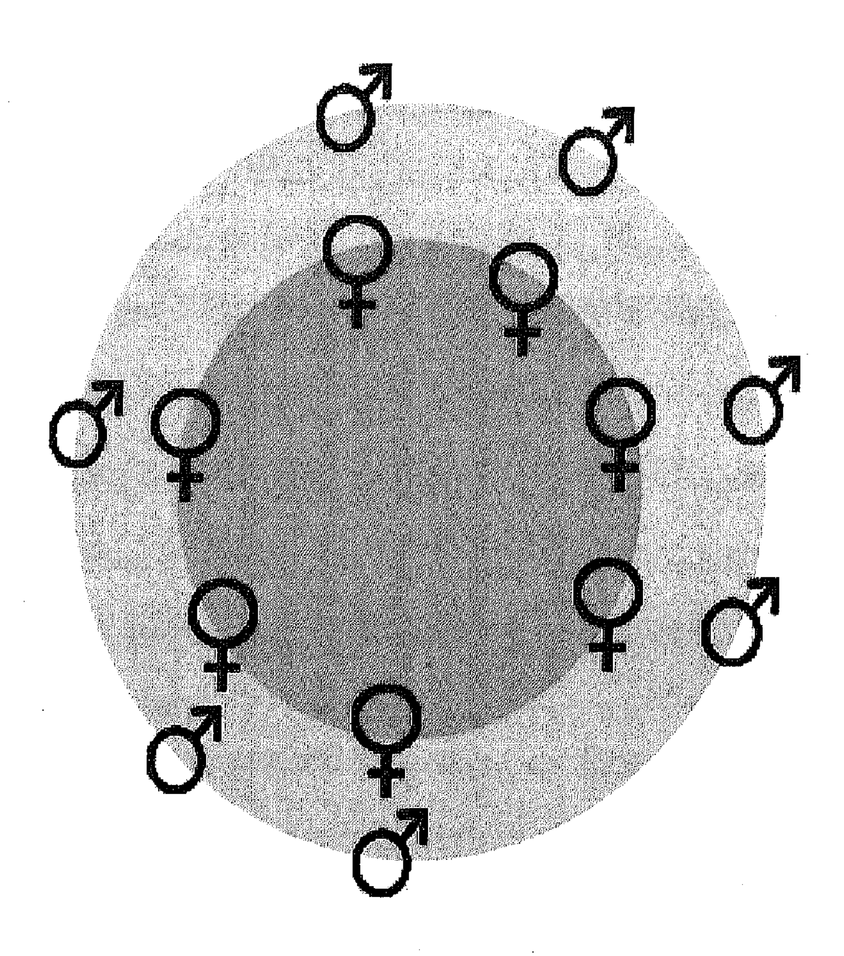
1- ما هي أفضل وأسوأ ملامح زواجك؟

2- بأي الطرق الملموسة والمحسوسة ترغب أن تغير من خلالها علاقتك الزوجية؟ وما هو الذي ترغب أن تقوم به لإحداث هذا التغيير؟

3- إلى أي حد تعتمد على شريكك في التأكيد على نجاحك وانجازاتك؟ وما أثره الحقيقي عليك؟

4- كيف يؤثر زوجك عليك في اتخاذ قراراتك الشخصية؟

5- كيف يمكنك أن تشبه أول لقاء مع شريكك؟ وماذا كانت توقعاتك في ذلك الوقت؟



الشكل (17) الأزواج والزوجات يتبادلون الأدوار والأماكن

ثانيا: تمرين فصل الهوية وتبادلها

إن الجزء المهم في فلسفتنا هو الاعتقاد القائل بأنه حتى يصبح الناس أكثر إنتاجية في علاقاتهم الشخصية، فإن عليهم أن يفصلوا الأفراد الموجودين عن بعضهم البعض، فإذا كان هناك شخصان معتمدان على بعضهما البعض بشكل كامل فإن من الصعب عليهم أن يختبروا علاقاتهم، وسوف يتردد في تحدي بعضهم البعض، وإذا كان أحد الأزواج معتمدا بشكل مبالغ فيه على الزوج الآخر، فإن عليه أن يُطور نموذج فريد ومستقل بعيدا عن الاعتمادية وأكثر حرية.

إن التمرين الخيالي يمكن أن يجعل الأعضاء أن يفكروا كيف أن انفصالهم عن شركائهم يمكن أن يغير من نمط حياتهم، وكيف سوف تختلف حياتهم. سوف نطلب من المشاركين أن يتخيلوا أنهم حضروا إلى البيت ووجدوا ملاحظة مكتوبة على ورقة كتبها لهم شريكهم يقول فيها: أنه غادر هذا البيت وربما لن يعود ثانية، على المشاركين أن يتخيلوا ردود فعلهم الحالية، وإن يخبروا ما الذي سيفعلونه إذا لم يعد الشريك إلى البيت، وربما عليهم أن يفكروا بمشاعرهم وما الذي سيفعلونه خلال أسبوع أو شهر أو سنة أو فترة أطول من ذلك.

ثالثا: العصف الذهني

إن استخدام العصف الذهني أمر مهم ويزود الأعضاء بخيارات واعتبارات مهمة، وإن أفضل الطرق لتطوير الجماعات هو تحسين علاقاتهم وطرح المزيد من الأسئلة، ففي تمرين العصف الذهني يُطلب من الأعضاء أن يفكروا بالعديد من الطرق المبدعة والخلاقة التي تقوى من العلاقة ما أمكن، بحيث يُعطي الشخص فرصة الحديث عن فكرته لمدة 10-15 دقيقة بحرية وإبداع دون أن يقاطعه أحد، بعد ذلك يُطلب من المشاركين أن يركزوا على الاقتراحات التي بدت كأنها ممتعة لهم، وإن يناقشوا طرق الاستفادة من تلك الاقتراحات وإمكانية تطبيقها.

رابعا: مجموعات النساء ومجموعات الرجال

إن منهج العمل الذي استخدمناه في بعض ورشات العمل هو فصل المشاركين إلى مجموعات النساء ومجموعات الرجال، وكان كل منهم يقود المجموعة المناسبة وكانت موضوعات المجموعة تُقترح وتُستنبط من قبل الأعضاء أنفسهم، وبعض الأحيان نطرح عليهم بعض الموضوعات المهمة، وكانت كل مجموعة جزئية تلتقي لمدة ساعة ونصف أو ساعتين وذلك اعتمادا على حجم المشاركات ونوع الموضوعات، وقد تم التركيز بشكل عام على الجوانب الجنسية ومن أبرز الأسئلة التي كانت تطرح ما يلي:

1- كيف تشعر بشأن علاقتك الجنسية مع شريكك؟

2- هل تستمتع جسديا؟

3- ها أنت قادر على أن تستمتع عاطفيا كما هو الحال بالاستمتاع الجنسي؟

4- بأي الطرق تشعر بأن الجنس في حياتك يمكن أن يُطّور ويُحسَّن بشكل أفضل؟

5- ما هو أفضل جوانب الاستمتاع التي تجدها في شريكك؟

6- ما هو الشيء الذي ترغب أن تقوله للآخرين وتقدمه لهم؟

7- ما هي بعض الاتجاهات أو مشاعر الذنب التي تؤثر على كفاءتك الجنسية؟

8- بماذا تشبه نفسك كرجل أو امرأة؟

مجموعات النساء ومجموعات الرجال

لقد فصلنا الأزواج بهذه الطريقة لأننا نعتقد بأن ذلك سوف يسمح لهم بالتعبير بشكل منفتح أكثر وبحرية مما لو كانوا مع شركائهم؛ لأن مشاعر الخجل أحيانا قد تؤثر على قدرتهم وحريتهم في التعبير عن أنفسهم بصدق وعمق، وبعد ذلك سألنا الأعضاء إذا كان لديهم الرغبة في الكشف عن أية موضوعات أخرى هم مستعدون لمناقشتها، ويمكن أيضا تقسيم الأعضاء إلى مجموعات جزئية لمناقشة هذه القضايا من خلال أسلوب لعب الدور.

خامسا: تمرين الجانب الآخر

يُطلب من الأعضاء أن يرشحوا أحد الأزواج (طوعا أو بالاستدعاء) بحيث تجلس المرأة في جانب من الغرفة، ويجلس الرجل في الجانب الأخر، ويخصص لكل شخص مدة 5 دقائق ليطرح شكاويه وتذمراته وهمومه على الطرف الآخر، وعلى الأعضاء في الطرف الأخر أن لا يستجيبوا إلا بعد أن ينهي كل طرف الوقت المخصص له وهو 5 دقائق، ثم يُفتح الباب للنقاش والتعليق وذلك من قبل الأعضاء الآخرين المستمعين والمشاركين.

إن الهدف من هذا التمرين هو ليس التركيز على الشكوك والجوانب السلبية، بل هو تسهيل عملية التعبير عن المشاعر، لذلك نأمل من الأعضاء أن يعبروا عن مشاعرهم بدون هجوم وعدوانية بل باحترام وتقدير، إن الغاية من هذا التمرين هو أن يُطلب من الرجال والنساء أن يذكروا ما يحبوه ويطلبوه من الطرف الأخر، وكيف يقدروا ويحترموا شركائهم ولذلك فإن هذا التمرين قد صمم لتعليمهم للتعبير عن مشاعر الحب والاحترام والامتنان وكذلك التعبير عن المشاعر الإيجابية لكل منهما.

سادسا: تمرين الجمل غير المنتهية

يُطلب من كل شخص في الجماعة أن يُنهي الجمل غير المنتهية التالية، ويمكن للأعضاء أن يتركوا بعض الجمل بدون إجابة ولكن يجب أن يكملوا معظم الجمل:

1- إن أعظم متعتي في الزواج هي ....

2- أشعر بخيبة الأمل عندما تكون علاقتي الزوجية ....

3- الشيء الذي أحبه بشكل كبير في زوجي / زوجتي هو ....

4- الشيء الذي أرغب تغييره بشكل كبير في زوجي / زوجتي هو ....

5- أشعر بالقرب من زوجي / زوجتي عندما ....

6- إذا لم أكن متزوجا فإنني ....

7- إذا استمرت علاقتنا الزوجية كما هي الآن فإن الخمس السنوات القادمة ستكون ....

8- عندما أصبح غاضبا مع زوجي / زوجتي فإنني ....

9- من الصعب بالنسبة لي إظهار..

10- إن أعظم مخاوفي التي تتعلق بعلاقتنا الزوجية هي ....

بعض الأحيان نسأل المشاركين باقتراح جملا غير منتهية أخرى عن تلك التي تم ذكرها سابقا، وبعد أن يكمل كل شخص هذا التمرين يطلب من الأعضاء أن يذكروا إجاباتهم، كما يطلب منهم أن يعبروا عن مشاعرهم تجاه الجمل غير المنتهية من أزواجهم.

سابعا: تمرين التفاعل الزواجي

إن أحد وظائف ورشة العمل هو زيادة وعي الأعضاء للتفاعلات التي تمنع الحميمية، وإن من مهام المشاركين هو اكتشاف الفوائد التي يمكن أن يستنبطوها من تلك التفاعلات، وأن يقرروا فيما إذا كانوا مستعدين للاستفادة والتعامل مباشرة مع شركائهم. ويجب الإشارة إلى هذه التفاعلات من خلال كل من الأعضاء أو القائد، ومن القضايا الزواجية العامة ما يمكن وصفه تاليا:

1- إن الزوج لا يعي مباشرة حاجات زوجته بالمقابل هو يسألها عن حاجاته.

2- تعاقب الزوجة زوجها بعدوانية حلوة ومبطنة.

3- يحاول الزوج مواجهة تخيلاته من خلال توقعات زوجته مما يفقده الكثير من هويته وشخصيته.

4- قد لا تعي الزوجة كثير من الأشياء التي لا ترغب أن تقوم بها ومن ثم تلوم الزوج على تلك المواقف.

5- الزوج دائما متعب ولذلك لا يستطيع أن يمارس الجنس في حين أن الزوجة على استعداد لذلك.

6- تقوم الزوجة بدور ضعيف وغير مهم ثم تغضب عندما يخبرها زوجها بذلك.

ثامنا: اكتشاف قيّم الشريك

يمكن تشجيع الأزواج على اختبار واكتشاف قيمهم بصراحة وانفتاح، ولقد وجدنا أن من المهم جدا أن يكتشف الأزواج قيمهم، إذ يمكن أن

يساعدهم هذا الاكتشاف للتعرف على أي مدى هم متفقين وهذه القيم هي:

1- قيمة العلاقة الجنسية والإشباع الجنسي.

2- عدد الأطفال الذين نرغب في إنجابهم.

3- كم من المال يجب أن نصرف.

4- أهمية عمل أشياء معا كأزواج أو كعائلة.

5- أهمية الوعي الذاتي والنمو الشخصي.

6- الدين وفلسفة الحياة.

7- ما هي مكونات الحياة الجنسية الجيدة.

8- ما هي مكونات ومقومات النجاح.

9- الحاجة إلى شحن الطاقة وتجديد العلاقة الزوجية.

10- تقسيم المسؤوليات والمهام.

إن الهدف من ورشة العمل هذه ليس تعليم الأزواج ماهية القيم بل جعلهم يتعرفوا على قيمهم كأفراد منفصلين وكأزواج، ومساعدتهم على التواصل بصدق وأمانة بشأن ما يعطونه من قيمة وأهمية. لقد شعرنا بأننا قمنا بخدمات مهمة إذ بدأ الأزواج بالحديث عن قيمهم واحترموا الاختلافات القيميّة مع الآخرين.

كيف يمكن أن تتغير؟

إن العديد من الأفراد يغيرون من علاقتهم الشخصية مع شركائهم بعد الانتهاء من ورشة العمل الزواجية، ولقد ركزنا عادة على بعض النقاط التي حصل فيها التغيير وطبيعة هذا التغيير، وكيف استقبل الشخص هذا التغيير وكيف استجاب له شريكه في الحياة.

فعلى سبيل المثال: الرجل الذي ربما تزوج امرأة وينظر إليها على أنها

قوية، وبنفس الوقت يشعر بالحاجة لشخص ما يساعده في اتخاذ القرارات ويهتم به، ومع مرور الوقت وعند شعوره بالألم يصبح يدرك أن علاقته مع زوجته هي أشبه بعلاقته مع أمه، فحتى يتغير فان عليه أن يقرر أن يتعامل مع زوجته كزوجة وليس كأم، وأن يبدأ تحمل مسؤولية اتخاذ قراراته بنفسه بدلا من أن يقوم بدور الضعيف حتى يحصل على العناية؛ وهنا تبرز عدد من الأسئلة أهمها:

- كيف ستستجيب الزوجة لهذا التغيير؟ وهل ستشجع إعادة تعريفه لنفسه أم ستحاول إهمال هذا التغيير؟

- إن هذا التمرين يمكن أن يعطي الأزواج فرصة عكس أو مناقشة التغييرات التي يمكن أن تأخذ مكانها في العلاقة الزوجية. إننا نشجع المشاركين على إدراك أهمية الحاجة التي تجعلهم يختارون شريكا ربما يتغير ويغير في شريكه الآخر، وذلك من أجل إشباع حاجاتهم، كما نشجع على الحوار بين الأزواج لتغيير انطباعاتهم عن بعضهم البعض بهدف تحسين العلاقة في وقتها الحاضر.

تعليقات ختامية

لقد وجدنا بعد انتهاء هذه الورشة التدريبية إن المشاركين قد قاموا بتغييرات مباشرة أدت إلى نجاح أفضل في علاقتهم الزوجية، لقد وجدنا أن المشاركين أصبحوا أكثر صدقا في نظرتهم لنوعية الحياة الزوجية وقد اتخذوا قرارات محورية وحاسمة وقاموا بخطوات نشطة لتطبيق ما تدربوا عليه وقد حقق المشاركون النتائج التالية:

1- رغبة متزايدة للاستفادة من علاقاتهم الزواجية الجيدة وتطبيقها على الأشخاص المهمين في حياتهم.

2- النزعة لأن يصبحوا أكثر صدقا وشفافية في علاقتهم مع الآخرين.

3- استعداد أكبر للقيام بالمخاطرات ومواجهة المخاوف.

4- الاستعداد لتحدي الآخرين وأن يُتحدى من قبل الآخرين.

5- الوعي في كيف ولماذا يحافظون على أنفسهم من أن يحصلوا على ما يقولونه ويريدونه في الحياة.

6- فهم الطرق التي ربما تؤثر على نموهم الشخصي.

7- إدراك بأنهم قادرون على تضخيم درجة قدرتهم على اتخاذ القرارات.

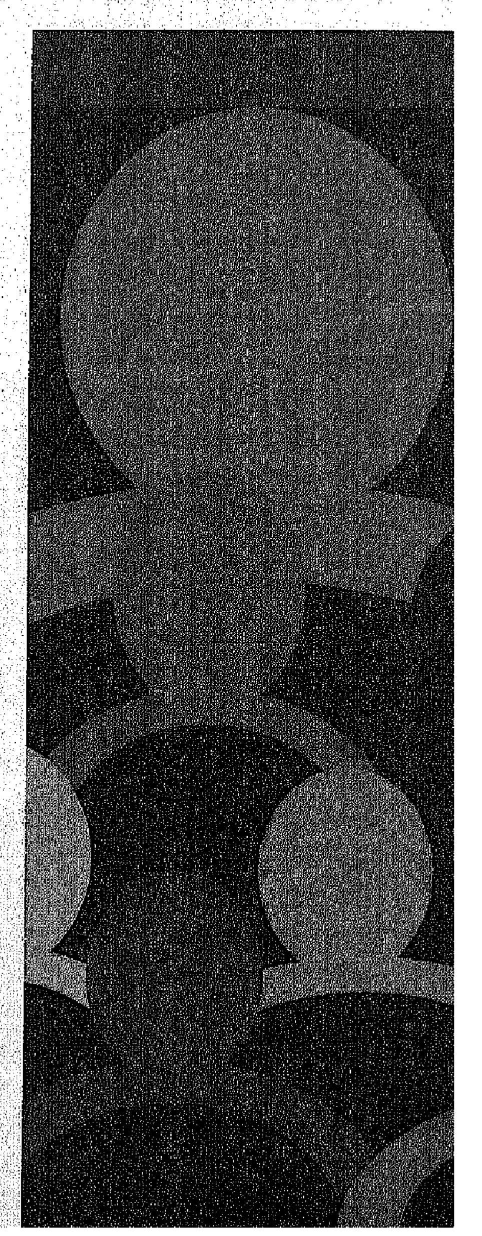
12

الفصل الثاني عشر



مجموعات المسنين





الفصل الثاني عشر

مجموعات المسنين

الخصائص الفريدة للمسنين

إن القادة الذين يشكلون جماعات المسنين لأول مرة سوف يجدون اختلافات بارزة ومميزة عن جماعات الأعمار الأخرى، فهم يحتاجون لأن يكونوا على وعي ببعض الجوانب الحياتية الخاصة للأشخاص المسنين؛ وفيما يلي قائمة من الخصائص المميزة للأشخاص المسنين:

1- إن أكثر الموضوعات والصعوبات انتشارا لدى المسنين تشمل الوحدة، والعزلة والفقدان، والفقر، والشعور بالرفض، والسعي نحو إيجاد معنى للحياة، والاستقلالية، والشعور بعدم الفائدة، وفقدان الأمل، وخيبة الأمل، والخوف من الموت، والحزن، والتدهور العقلي والجسمي، والأسف على الأحداث الماضية.

2- بعض الأشخاص المسنين يواجهون صعوبات في الحصول على خدمات الإرشاد النفسي، بل وربما يكونوا أكثر مقاومة وشكوكا بشأن فعالية الإرشاد مقارنة مع الأشخاص الآخرين المحيطين بهم، ولذلك فإن من الصعب بناء ثقة معهم، إن من المهم أن تكون حريصا وواعيا للعنوان الذي تستخدمه لوصف الخدمات الإرشادية التي سوف تقدم للمسنين، لأن المسنين أكثر حساسية لمشاعر الوصمات والألقاب خصوصا عندما يبحثون عن خدمات الصحة النفسية.

3- إن فترة انتباههم قصيرة بسبب الصعوبات الجسمية والنفسية، ونتيجة لذلك فإن على القائد أن يأخذ ذلك بعين الاعتبار عند تشكيل الجماعة وعند سير جلسات الإرشاد.

4- إن الأشخاص المسنين عادة ما يتناولون علاجات قد تؤثر على قدرتهم للحضور والقيام بما يجب أن يقوموا به.

5- بالنسبة للأشخاص الذين وصلوا إلى مرحلة متقدمة من العمر، فإنهم سوف يواجهون مشاكل كثيرة جدا، أبرزها فقدان القدرة على التوجه (المكاني والزماني) فربما لا يدركون لحظاتهم وأماكنهم، وينسون ببساطة الحضور للجلسات أو أحيانا مكان الجلسة.

6- إن الحضور المنتظم لجلسات الإرشاد الجمعي يصبح مشكلة لعدد كبير من الأشخاص، وذلك لأسباب: تتمثل في الضعف الجسدي ومشكلات النقل، والتداخلات التي ممكن أن تحدث في برامج المؤسسة أو المأوى وتضارب المواعيد مع الأطباء والعاملين الاجتماعيين.

7- يحتاج الأشخاص المسنين أيضا إلى الدعم والتشجيع أكثر من حاجتهم للمواجهة، ولذلك فإن العمل الجمعي موجها بشكل أقل نحو إعادة بناء الشخصية التقليدية، وبالمقابل هو موجه أكثر لجعل الحياة في الوقت الحاضر ذات معنى أفضل وممتعة، وعلى كل الأحوال فإن التحدي والمواجهة للأشخاص المسنين سوف ينظر إليه المسنون على أنه تهديد، وربما يُعتقد أنه سوف يدمر الاعتقادات التي لا يمكن لنا تغييرها.

8- يحتاج المسنون بشكل أكبر إلى من يصغي إليهم ويفهمهم ويظهر لهم الاحترام والتقبل والاستماع لرسائلهم، فهم يعانون من حرمان المحادثات والمشاركات الاجتماعية مع الآخرين، الأمر الذي يحتم على المعالج أن يُعطي قيمة لهذه الموضوعات.

برنامج إرشاد جمعي للمسنين المقيمين في دار المسنين

كما هو الحال بالنسبة للمجموعات الأخرى، فإن من الضروري الانتباه والحرص عند اختيار الأعضاء، فالمجموعة ربما لا تكون فعالة جيدا إذا كان من ضمن أعضائها من يعانون من أمراض عصابية أو ذهانية؛ فالممارسة الجيدة هو أن تجمع بين كل من الأشخاص الثرثارين والأشخاص الهادئين، وكذلك المكتئبين مع الفرحين، والمستمتعين في الحياة مع الأشخاص اليائسين، والمتشككين مع الأفراد الذين يثقون بالآخرين، وكذلك الأشخاص من مختلف التوجهات والأفكار.

إن حجم الجماعة يتقرر من خلال مستوى الحالة النفسية والوظائف الاجتماعية للمشاركين، فالمجموعة التي تتكون من عشرة أشخاص ستكون فعالة أكثر من المجموعة الأصغر.

وبعد الجلسة الأولى قررنا بعض الأهداف العامة للجماعة، وكان من ضمنها تزويدهم بجو من الثقة والمناقشة الحرة الذي يُمكّن الأعضاء من التفاعل مع بعضهم البعض، وأردنا تزويدهم بفرصة أن يعبر كل عضو عن آلامه ومشكلاته، وأن يتم اتخاذ قرارات عملية بشأن تلك المشكلات، ولقد شعرنا بقوة بأن المسنين كانوا قادرين على تغيير حياتهم وأن العملية الجمعية ساعدتهم على ذلك.

لقد التقت الجماعة لمدة أسبوع بواقع ساعة واحدة لكل جلسة، وذلك في غرفة الزوار وقد تم التعاقد مع كل الأعضاء وتذكيرهم بأهمية الحضور، وأن اللقاء سوف يكون قصيرا، وقد تعلمنا أن من الصعب عليهم تذكّر موعد الاجتماع، لذلك طلبنا من الأشخاص العاملين في المأوى تذكيرهم بموعد الجلسة، وبالنسبة للذين كانوا يتغيبون فقد كان غيابهم إما بسبب المرض أو بسبب مواعيد أخرى كالعلاج أو زيارات الأهل أو غير ذلك.

وقد كان البرنامج من النوع المفتوح، بحيث يسمح بدخول وخروج

الأعضاء ولم يؤثر ذلك على تجانس الجماعة، لأن المقيمين في المأوى كانوا جميعهم من فئة المسنين.

المرحلة التأسيسية

خلال الجلسات التأسيسية فقد اظهر المسنون نزعة ورغبة لتوجيه كل أحاديثهم إلى القائد، وبدأت بالحال أشجع الأعضاء أن يتحدثوا مع بعضهم البعض، وطلبت منهم أن يتكلموا بشكل مباشر، وعندما كان أحد الأعضاء يناقش مشكلة خاصة به فقد شجعنا الآخرين على أن يشاركوا بمثل تلك الصعوبات أو الآلام.

وفي البداية كان الأعضاء مقاومين ولا يتحدثون عن أنفسهم ونبرة صوتهم فيها تذمر وعادة ما يعكسون خيبات أملهم وما يجب أن يكون، وان لا أحد يستمع لهم وكانت مهمتنا هي تعليمهم أن يصغوا لبعضهم البعض.

أهمية الإصغاء والتجاوب مع المسنين

لقد وجدنا بأن أحد الطرق لتعليم المسنين هو الإصغاء لهم، وإظهار الاحترام والتفاعل معهم، فعندما يتحدث المسن عن مشكلاته الحياتية فقد أصبحت أكثر نشاطا واندماجا معهم في حل مشكلاتهم وصراعاتهم، فعلى سبيل المثال فإن العضو الذي يشكو من احد زملائه في الغرفة فإن علينا أن نضع الشخص غير السعيد في مكان آخر، وعندما يشارك أحد الأعضاء مخاوفه بشأن خدمات المأوى فإن علينا أن نسمح له بالتعبير أكثر، وان يتحدث عن تلك الآلام والشكاوي، وقد رتبنا لهم عدة زيارات لبيوت المسنين حتى يطلعوا على الخدمات الموجودة في تلك البيوت، كل هذه القصص تلقى الضوء على أهمية أن يعمل المرشد مع المشكلات الحالية التي يواجها المسنون، إن فلسفتنا المهمة هي تشجيع المسنين لأن يصبحوا أكثر نشاطا، وإن يكونوا قادرين على اتخاذ قراراتهم الحياتية.

الاستماع للخبرات الماضية

بالإضافة إلى التعامل مع المشكلات اليومية للأعضاء فقد أمضينا وقتا أكثر في الاستماع إلى خبرات الحزن والشعور بالذنب التي يتذكرها المسنون، لقد فقدوا الكثير من الأشياء مثل: الأماكن التي عاشوا فيها والأشخاص الذين عاشوا معهم والأخطاء التي ارتكبوها وغير ذلك. ومن خلال التذكر وإعادة بناء ماضيهم بشكل نشط، فإن بإمكان المسنين أن يتكون لديهم الأمل لحل صراعاتهم التي ما زالت تؤثر عليهم، وأن بإمكانهم أن يقرروا كيفية الاستفادة من الوقت المتبقي لهم.

وبالإضافة لذلك فقد تبين أن المسنين يستمتعون ويشعرون بالفرحة وقت تذكر الخبرات المفرحة، وخصوصا عندما كانوا أكثر إنتاجية وقوة أكثر مما هم عليه الآن، ونعتقد أن مراجعة خبرات الحياة عبارة عن عملية صحية ومهمة، وإن المسنين بحاجة إلى تذكر تلك الخبرات.

إن تذكر خبرات الحياة عبارة عن عملية نفسية ترتبط بزيادة وعي الشخص عن ماضيه، والتي تشمل أن يعود الشخص إلى الوعي للخبرات المبكرة والصراعات الماضية التي لم تحل وإحضار الذكريات الدفينة المخزنة في اللاوعي، وعلى الرغم من أن المسنين على وعي بحاجتهم إلى تبني وجهات نظر ذات معنى للحياة، إلا أن البعض الآخر قد يتجنب هذا النوع من الخبرات لحماية أنفسهم من آلآم الخوف والصراعات الماضية وخبرات الفشل.

استخدام التمارين

إن دوري كقائد لجماعة المسنين يختلف عن دوري كقائد للمجموعات الأخرى، فيجب أن يكون أكثر وضوحا ومباشرة وشفافية وأقل مواجهة وأكثر دعما، ولذلك فقد بذلت وقتا طويلا لتعليم الأعضاء كيفية التعبير عن أنفسهم والإصغاء لبعضهم البعض، وقد صممنا العديد من التمارين لتفعيل التفاعل والتواصل بين الأعضاء، وقد نجحت التمارين في تزويد الأعضاء بمناقشات

ذات معنى، وفي بعض الأحيان كانت وسيلة للضحك والدعابة وعادة ما نبدأ بإظهار كيف يمكن تأدية التمارين وشرح تلك التمارين بشكل واضح ومفيد.

وفيما يلي بعض التمارين التي تناسب الأعضاء المسنين:

1- تخيل نفسك في رحلة بعيدة وممتعة وقد اصطحبت معك شخصا يرافقك في هذه الرحلة وشاركته مشاعرك وعبرت له عن مشاعر الرفض والانسجام وغيرها(تخيل هذا الشخص وماذا قلت له). إن هذا التمرين مفيد جدا للأشخاص المترددين للوصول إلى أصدقاء آخرين أو أقرباء معينين في حياتهم، ولكن من الصعب أحيانا الوصول إليهم.

2- إذا كنت ترغب وتتمكن من القيام بشئ ما فما هو هذا الشئ؟

3- اختر اسما جديدا لنفسك، وتحدث عن معاني هذا الاسم بالنسبة لك ولماذا اخترته.

4- احضر صورة محببة لديك وشارك الآخرين في الجماعة بظروف تلك الصورة ومناسباتها.

5- ارسم صورة لك ولعائلتك وتحدث عن مكانتك في العائلة.

6- صف بعض الخبرات والذكريات المهمة لديك.

7- اذكر أمتع عطلة أو إجازة قضيتها ولماذا استمتعت بها.

وهناك تمرين آخر يساعد المسنين على التركيز والمساهمة في زيادة مستوى التواصل والتفاعل بين الأعضاء وهذا التمرين يسمى بإكمال الجمل غير المكتملة ويشمل الفقرات التالية:

1- كشف الذات .... اذكر شيء واحد عن نفسك، يمكن للآخرين أن يندهشوا إذا تعرفوا عليه ....

2- الانفصال .... إن أصعب انفصال عشته في حياتك هو ....

3- الغضب .... إن الشيء الوحيد الذي يغضبني عادة هو ....

4- الانعزال .... الوقت الذي أشعر به لوحدي هو عندما ....

5- التعاطف .... أشعر بقرب من الآخرين عندما ....

6- هنا والآن ...... الشخص الذي كثيرا ما أحبه في هذه الغرفة هو ....

7- التغيير الشخصي .... الشيء الذي أرغب بتغييره في نفسي هو ......

8- الضغط النفسي .... أشعر بالضغط والتوتر النفسي عندما ....

إن العمل مع الجمل غير المنتهية يمكن أن يستدعي تذكر مشاعر حادة, لذلك فإن على القائد أن يكون متمكنا وماهرا في التعامل مع هذه المشاعر.

تمرين: دحض الخرافات ومناقشتها

ربما يعيش المسنين ويكبروا وتكبر معهم بعض الخرافات والاتجاهات، وهنا فإن على القائد أن يتحدى الأعضاء من حيث منطقية هذه الخرافات، وفيما إذا كانت مقبولة أم لا وفيما يلي بعض الخرافات والاعتقادات الخاطئة عند المسنين:

1- إن الأشخاص المسنين لا يمكن أن يتغيروا ولذلك فإن من عدم الفائدة تبديد الوقت لمساعدتهم على التغيير ولذلك هم ليسوا بحاجة للعلاج والإرشاد النفسي.

2- إن كل الناس الذين يتقاعدون يصبحون مكتئبون.

3- إن من عدم الكياسة أن يتزوج الشخص الكبير في السن.

4- إن الأشخاص الصغار في السن لا يمكن أن ينسوا بينما نجد النسيان عند الأشخاص المسنين بشكل أكبر.

5- إن النسيان هي علامة الشيخوخة والخرف.

6- إن الأشخاص المسنين لا يمكنهم أن يسهموا في بناء المجتمع.

7- إن معظم الناس الشباب يهملون الأشخاص المسنين في حياتهم.

8- إن الأطفال وسلوكياتهم هي مصدر إزعاج للمسنين.

9- إن الناس المسنين عادة ما يعانون من مشكلات مالية وانفعالية ولذلك يصطحبهم أبنائهم إلى بيوتهم.

10 - يجب على الناس المسنين أن يتقاعدوا بعد عمر أل 65 عاما.

11- إن الأشخاص المسنين غير مبدعين وغير منتجين.

12- إن الشخص المسن سوف يموت حالا بعد موت زوجه أو زوجته.

13- أن تصبح مسنا فهذا يعني دائما أن تعاني من مشكلات جسيمة وخطيرة.

14- إن الناس المسنين لا يفهمون مشكلات الشباب.

15- إن الناس المسنين هم ليسوا بجميلي المنظر.

16- إن الناس المسنون هم معتمدون في حاجاتهم على الآخرين.

17 - إن معظم الناس المسنين يعيشون بوحدة.

18- إن هناك درجة عالية من نسبة المسنين المعتمدين على الكحول وهي نسبة أعلى من الشباب.

19- إن معظم الناس المسنين لا يستمتعون بالجنس.

20 - إن الإنسان المسن ليس لديه قدرات.

النتائج والمخرجات

حتى تنجح في عملك مع المسنين، فإن على الشخص أن يأخذ بعين الاعتبار المحددات الأساسية، وضعف المصادر التي يمكن أن تساعد في إحداث التغيير وتسهيل العمل الجمعي؛ وربما يشعر الشخص الذي يعمل مع الجماعة بالإحباط بسبب بطء التغيير؛ وفيما يلي بعض النتائج والمخرجات التي يجب أخذها بعين الاعتبار:

1- يدرك الأعضاء المسنون بأنهم ليسوا الوحيدين الذين يعانون من مشكلات.

2- يتعلم المشاركون من بعضهم البعض وخصوصا عندما يزود بعضهم البعض بالتغذية الراجعة.

3- يشعر أعضاء الجماعة بقبول مشاعرهم ويدركوا بأن لديهم الحق في التعبير عنها.

4- يصبح جو الجماعة أكثر ثقة وعناية وصداقة.

5- يكمل الأعضاء العلاقات الاجتماعية التي بدأوها في جلسات الإرشاد الأولى.

6- يتعلم الأعضاء أسماء بعضهم البعض الأمر الذي يسهم في زيادة مستوى التفاعل.

7- يندمج المشاركون بنشاطات تدفعهم للمشاركة بدلا من الانتظار أو الصمت.

8- يبدأ الأعضاء الحديث أكثر عن اعتذاراتهم الشخصية، وجوانب الضعف والفقدان وخيبات الأمل والنكات والذكريات والمخاوف والاعتذارات وما إلى ذلك، ويقولون ذلك بشعور إيجابي وبإصغاء إلى بعضهم البعض.

مجموعات عائلات المسنين

لقد وجدنا أن هناك حاجة لإرشاد المسنين الذين يعيشون مع أبنائهم ضمن مجموعات صغيرة، إن بعض العائلات تشعر بالذنب والغضب والفشل وخيبة الأمل عندما تودع مسنيها إلى دور العجزة، لأن ذلك يحرمهم من الاستمتاع بزيارتهم والعيش معهم، أو ربما يزورونهم ولكن قد تظهر عليهم مشاعر سلبية مفادها الإهمال وعدم العناية والعقوق.

وفي كلتا الحالتين فإن كل منهما يعاني من فقدان التواصل الحقيقي، وللسماح للعائلات مشاركة همومها مع عائلات أخرى، فإنه يمكن للجماعة أن تخفف من الضغط النفسي والتوتر الذي عادة ما ينشأ كنتيجة لتحمل

مسؤولية العناية والحب الذي يجب أن يمنح للمسن، لقد صمم القائد عدد من الجلسات لعدد من الأعضاء من عائلات لديها مسنين في دور العجزة، وقد تحدث الأعضاء عن مشاعر الخجل والعيب، كما عبر المسنون أيضا بنفس الوقت عن مشاعر الإهمال الذي ألم بهم من عائلاتهم، وبعد التعبير عن المشاعر قرر الأعضاء أن يزوروا دار المسنين مرات أكثر للتواصل ومنحهم مزيدا من الحب والرعاية.

مجموعات مشتركة للمسنين والمراهقين

يهدف هذا البرنامج إلى مساعدة الأعضاء إلى تغيير الاتجاهات والأفكار والسلوكيات والذي يضم 8 جلسات وقد بني هذا البرنامج الجمعي على عدة افتراضات أساسية وهي:

1- الحفاظ على جزء من الصحة النفسية للمسنين من خلال تواصلهم مع الأعضاء الآخرين في الجماعة كالمراهقين.

2- حاجة المراهقين للتعرض والتعلم والاحتكاك لخبرات المسنين وحكمتهم.

3- يمكن للمسنين أن يصبحوا أكثر عيشا وخبرة بشبابهم وبخبرات المراهقة وذلك كنتيجة لاحتكاكهم بالمراهقين.

4- أن هناك حاجة لدى المراهقين كي يتبادلوا الحكمة من الكبار في حين يأخذ المسنون الحيوية من الشباب الصغار.

5- يستفيد الأشخاص الكبار من معرفة أن استثمارهم في المجتمع يمكن أن يبقى مستمرا وحيا بعد وفاتهم.

6- يحتاج المراهقون إلى نماذج وأدوار يقدمها المسنون لهم من شأنها أن تساعد في تطوير منظومة القيم لديهم.

7- إن فائدة التفاعل بين المراهقين والكبار في السن لا تعتمد فقط على ما يمكن أن يتعلموه من تلك الاختلافات، ولكن أيضا من أوجه التشابه التي

يمكن أن يتعلموها من بعضهم البعض.

8- يمكن للتواصل بين المجموعتين أن يقود إلى مخاوف أقل واتجاهات واقعية أكثر بشأن التقدم في العمر لدى المراهقين.

9- إن مجموعتي المراهقين والمسنين سوف يناضلان ويتعلمان للوصول إلى فهم متوازن بشأن أهداف الحياة لهما.

10- إن كلا من المجموعتين يعانيان من الاغتراب عن الوالدين (قد يكون حصرا على المجتمع الأمريكي أحيانا).

11- يعاني المسنون من رغبة خانقة ومحاولات عديدة لتحقيق النواقص والفقدان الذي ألم بهم في حين يعاني المراهقون من قصور ونقص في الخبرات التي يمكن أن تساعدهم في الضبط والتحكم للمواقف الجديدة التي تواجههم في الحياة.

اعتمادا على الافتراضات السابقة الذكر، فإن دمج كل من مجموعة المراهقين والمسنين معا سوف يكون له نتائج إيجابية تتمثل بإحداث تغييرات في اتجاهات الأعضاء، وذلك كنتيجة في زيادة المعرفة والفهم كما سيزداد مستوى تقدير الذات لدى المسنين.

محتويات البرنامج

يتكون البرنامج من خمسة طلاب في المرحلة الثانوية أعمارهم بين 16-17 عاما، وخمسة مسنين أيضا، ويتكون البرنامج من 8 جلسات وذلك على النحو التالي:

1- الجلسة الأولى: توضيح هدف الجماعة والطلب من الأعضاء أن يقوموا بإجراء مقابلات مع بعضهم البعض وأن يقدموا بعضهم البعض لبقية الأعضاء.

2- الجلسة الثانية: مساعدة الأعضاء للنظر في جوانب التشابه والاختلاف بين

الفئتين العمريتين، ويمكن تشغيل صوت موسيقى كلاسيكي ثم يطلب منهم أن يفكروا بأكثر المهام أهمية وتأثيرا في حياتهم ثم تناقش بعد ذلك أوجه التشابه والاختلاف على الأعضاء بشكل عام.

3- الجلسة الثالثة: يتمثل الهدف في مناقشة الأبعاد الهامة التي تقود إلى تقوية الشخص، والتي يمكن أن تقود إلى السعادة ويُطلب من الأعضاء أن يفكروا ببعض المساعدات التي يمكن أن تساهم في تقوية شخصياتهم وسعادتهم، كما يُطلب منهم أن يختاروا الجوانب القوية من كل فئة عمرية بمعنى أن يختار المراهقون جوانب القوة لدى المسنين والعكس بالعكس.

4- الجلسة الرابعة: إن هدف هذه الجلسة هو مساعدة المسنين على وضع خبراتهم الحياتية كوجهة نظر وتعليم المراهقين؛ أن الحياة عبارة عن عملية مستمرة تتطلب العمل، كما يُطلب من الأعضاء أن يُحضّر كل واحد منهم صوره شخصية له عبر مراحل العمر المختلفة، ثم يطلب منهم أن يتحدثوا عن الصور المحببة لديهم وأن يشرحوا لماذا ترتبط بمعاني اجتماعية محببة وخاصة لديهم.

5- الجلسة الخامسة: إن الهدف من هذه الجلسة هو اختبار كيف أن المراهقين والمسنين يتابعون وسائل الإعلام، وما هي اهتماماتهم الإعلامية حيث يُطلب من الأعضاء أن يتشاركوا في نقاش المقالات والأخبار وكيف ينظر إليهم كمراهقين ومسنين في وسائل الإعلان.

6- الجلسة السادسة: يتمثل هدف هذه الجلسة في اختبار الرسائل التي تحملها الموسيقى في طياتها من حيث مقارنة موسيقى اليوم بموسيقى الأمس، وبنفس الوقت النظر إلى الموضوعات المشتركة، وبعد الاستماع على بعض المقاطع الموسيقية يناقش الأعضاء المشاعر التي انتابتهم ومدلولات تلك المقاطع الموسيقية لكل منها، ثم يتحدثوا عما يحدث في العالم في الوقت الذي كُتبت فيه تلك الأغاني، ثم يغني جميع الأعضاء أغنية معروفة لدى الجميع.

7- الجلسة السابعة: يُعطى المسنون الفرصة لمشاركة انجازاتهم المهمة مع المراهقين، ويُعطى المراهقون فرصة إدراك أهمية التواصل مع المسنين عبر مراحل عمرهم الماضية وجذورهم التاريخية ويناقش الأعضاء أصولهم العرقية وخلفياتهم الاجتماعية، ويناقش المراهقون أيضا أصولهم العرقية والثقافية والاجتماعية.

8- الجلسة الثامنة: إن الهدف من هذه الجلسة قول وداعا (أن يودع الأعضاء بعضهم البعض). يُقسم الأعضاء إلى أزواج ويُطلب منهم أن يتحدثوا عما تعلموه واستمتعوا به في هذه الجماعة، كما يُطلب منهم أن يذكروا على الأقل مفهوما واحدا خاطئا عن المرحلة العمرية المعاكسة له، بمعنى أن يذكر المسنون مفهوما خاطئا عن المراهقين والعكس صحيح، ثم يتبادلوا العناوين وأرقام التلفونات حتى يبقوا على تواصل مستمر.

يتوقع بعد نهاية هذا البرنامج أن يصبح المراهقون اقل حساسية نحو المسنون، وأن يتقبلوهم في حياتهم ويتوقع بالمقابل أن يظهر المسنون مستوى أفضل من تقدير الذات، وأن يكسروا الروتين الذي اعتادوا عليه، وان يتبنوا بعض الأنماط السلوكية التي استمتعوا بها من المراهقين.

اقتراحات العمل مع المسنين الأصحاء

من المهم إدراك أن هناك عددا كبيرا من المسنين غير مقيمين في دور رعاية المسنين، ولكنهم يعانون أيضا من مشكلات الشيخوخة ويجب على هؤلاء الأشخاص ليس فقط التعامل مع جوانب الفقدان الكثيرة التي ألمت بهم بسبب الشيخوخة، ولكن أيضا التعامل مع الضغوطات والصراعات التي تمارسها الأجيال الفتية عليهم، وفيما يلي بعض الاقتراحات لمساعدة هذه الفئة للقيام بوظائفها بشكل أفضل في مرحلة الشيخوخة:

1- لقد وجدنا من الممتع جدا دمج مجموعة الأشخاص المسنين (فوق 65 سنة) مع مجموعة المراهقين وإتاحة الفرصة لهم للكشف عن الاهتمامات

الخاصة ومشاعر عدم الأهمية والاختلافات بينهم، والعزلة عن المجتمع الذي يعيشون فيه.

2- يمكن للمسنين أن يُوظفوا، وأن يعملوا كمتطوعين وكمدرسين في مدارس ثانوية وابتدائية.

3- يُطلب من الطلاب الذين يتعلمون لغة هي غير لغتهم الأم، أن يذهبوا بزيارة إلى دور المسنين لتعلم اللغة الأم عند المسنين، بمعنى أن يذهب طالب عربي إلى دار المسنين ليتعلم منهم اللغة الإنجليزية باعتبار أن اللغة الإنجليزية هي اللغة الأم عند المسنين، بحيث يستفيد الطرفان من بعضهما البعض.

4- يمكن تشكيل مجموعات للمسنين تهدف إلى مناقشة موضوعات كالحب والجنس والزواج ومعنى الحياة والموت وتدهور الصحة وصورة الجسم.

إن العديد من الأفكار الخاطئة بشأن معنى هذه القضايا للأشخاص المسنين يمكن أن تناقش بعمق واهتمام.

5- يمكن للأساتذة دعوة المسنين ليكونوا ضيوفا ومتحدثين في صفوفهم، وان يُطلب منهم مناقشة أحداث تاريخية خاصة يتذكرونها وبنفس الوقت يتم تدريسها للطلاب.

مجموعة الأعضاء الصعبين

كما هو معلوم فإن المسنين يحتاجون إلى الاحتضان والملامسة الجسدية والعناق وربما يصبح القائد أو الأعضاء الآخرين في الجماعة مصدرا لهذا الاحتضان البريء، ويجب على القائد أن يكون حذرا جدا في عدم رفض الملامسة والاحتضان من المسنين وأن يشعر بالراحة معهم.

وفيما يتعلق بالأشخاص الصعبين فإن هناك أنواع عديدة من الأعضاء الصعبين في هذا العمر، فربما يرفض البعض الحديث أو التواصل مع الآخرين، والبعض الآخر ربما يرفض التوقف عن الحديث أو يقاطع الآخرين

يشكل متكرر، وربما يظهر البعض الآخر أنماطا سلوكية عدوانية وما إلى ذلك. يجب على القائد أن يكون قادرا على وضع قوانين حازمة وأن يتعامل مع الأعضاء بطريقة غير دفاعية وفيما يلي بعض الاحتياطات والأساليب الوقائية عند ممارسة الإرشاد الجمعي مع المسنين:

1- كن حريصا على أن لا تتعامل مع المسنين عندما لا يرغبون بذلك.

2- لا تفرض على الأعضاء أن يكونوا مشغولين بنشاطات ذات معنى قوي جدا بحيث ترهقهم وتشغلهم بما لا يطيقون.

3- لا تهن كرامتهم أو ذكاءهم أو كبرياءهم.

4- استخدم حس الفكاهة ما أمكن وتجنب الضحك على الأعضاء عندما يفشلون في تأدية أو إكمال المهام ولكن اضحك عندما يريدون الضحك.

5- كن حريصا على عدم تغيير طريقتك في التحدث معهم وتجنب الحديث معهم كما لو كانوا أطفالا صغارا.

6- اسمح للأعضاء أن يتذمروا ويحتجوا حتى ولو لم يكن هناك سببا يدعوا لهذا التذمر، فأحيانا يجب أن تسمح لهم بالتخلص من المشكلات المحتقنة في صدورهم.

7- تجنب أن تدفعهم للتعبير عن المشاعر القوية التي يصعب عليهم التعامل معها بفعالية في الجلسات الجمعية.

8- يمكن اعتبار العمل مع المسنين عبارة عن تحدي وبنفس الوقت عمل ممتع، ولكن ليس كل القادة لديهم القدرة والإمكانية للعمل مع المسنين.

مهارات واتجاهات القائد

يجب على العاملين مع الجماعات بشكل عام أن يكونوا على وعي جيد بمشاعرهم واتجاهاتهم التي تؤثر على الأعضاء وخصوصا جماعات المسنين ويجب على القادة أن يبحثوا عن طرق ناجحة للتعامل مع المشاعر التي تكبر

معهم كنتيجة لعملهم، ويجب عليهم أيضا اكتساب مهارات خاصة ومعرفة للعمل بشكل فعال مع اهتمامات المسنين.

إن هذه الفجوة والمدى الواسع من الخبرات الحياتية والاختلافات في الخصائص الشخصية يمكن أن تساعد القادة، وربما تكون عامل سلبي على عملهم ويجب الأخذ بعين الاعتبار الإرشادات المهمة التالية عند العمل مع المسنين:

1- أظهر الاحترام الأصيل للمسنين.

2- ساعدهم على تذكر الخبرات التاريخية الايجابية عن أنفسهم.

3- زودهم باهتمام وحس عاطفي عميق بشان شيخوختهم.

4- كن متقبلا وقادرا على التعلم من المسنين.

5- تفهم الأبعاد البيولوجية للمسنين.

6- تعتبر سنوات الانتقال الأخيرة في الحياة نحو الشيخوخة هي سنوات تحدي وصعبة.

7- كن صبورا وخصوصا عندما يكرر ويعيد سرد القصص.

8- المعرفة بالحاجات الاجتماعية والنفسية والبيولوجية للمسنين.

9- الحساسية لمشاعر القلق والملل عند المسنين.

10- القدرة في جعل المسنين يتحدون العديد من الخرافات حول سن الشيخوخة.

11- تبني اتجاهات صحية وإيجابية تتعلق بسن الشيخوخة.

12- فهم المتطلبات النمائية لكل مرحلة في الحياة وذلك منذ الرضاعة وحتى الشيخوخة.

13- تقدير أثر المرحلة العمرية التي يمر بها الشخص على المراحل النمائية للأشخاص الآخرين.

14- أن يتفهم قدراته الشخصية للتعامل مع الصعوبات الحياتية الحالية، وكيف يمكن له التعامل مع مشكلات المراحل المبكرة.

15- أن يكون لديه خلفية ومعرفة عن علم أمراض الشيخوخة.

16- القدرة على التعامل مع المشاعر المتطرفة مثل: الاكتئاب واليأس والفقدان والعدوانية وخيبة الأمل.

17- أن تتوفر لديه بعض الخصائص الشخصية مثل: حس الفكاهة، والصبر، والتشجيع، والحماسة، والأمل، والتعمق، وعدم الدفاعية، والاستعداد للتعلم، والتحرر من إطلاق الأحكام والمسميات على الآخرين.

18- الحساسية لمعرفة متى يقدم أساليب علاجية مناسبة مثل الدعم والتحدي.

19- العمل على تعلم مهارات خاصة تساعد في تفعيل الحاجات النفسية للمسنين،ن وتساهم في رفع كفاءة العملية الجمعية.

الخاتمة

يعتبر هذا الفصل دليل قوي على أن هناك حاجات خاصة للمسنين، وفي كثير من الأحيان يتم تجاهل مشكلاتهم وأحيانا لا يتوفر لهم الاختصاصيون المهنيون ويجب على المهنيين أن يستمروا في تقديم برامجهم للمسنين وأن يبحثوا عن الوسائل المناسبة للوصول إليهم.

إن العمل مع المسنين يجعل الإنسان أحيانا يشعر بالغضب عندما ينظر إليهم، ويرى بأنهم قد اقتربوا من الموت، وأحيانا يستغرب عندما يعتقد بأنه سوف لن يحصل على الرعاية عندما يصبح مسنا، والبعض يقول بأنه عندما يكبر سوف يغير بعض الأشياء قبل أن يصل إلى مرحلة الشيخوخة.



13

الفصل الثالث عشر

ملحق برنامج إرشادي جمعي للتدريب على العلاج باللعب



الفصل الثالث عشر

ملحق برنامج إرشادي جمعي للتدريب على العلاج باللعب موجها للأطفال الذين تعرضوا للإساءة(*)

الأهداف العامّة

- مساعدة الأطفال للتعامل مع مشكلة ارتفاع مستوى القلق، وانخفاض التعرّض للإساءة، وانخفاض الكفاءة الذاتيّة المدركة.
- السماح بإخراج المشاعر بعد الأحداث الصادمة.
- تشجيع المسؤوليّة الذاتيّة، وتزويدهم بفرص لتطوير سلسلة الضبط تجاه ذواتهم من خلال تشجيعهم على فعل الأشياء بأنفسهم.
- زيادة مهارة الأطفال في عمل علاقات مع الآخرين.

الجلسة الأولى

الأهداف:

- التعارف بين المرشد وأفراد المجموعة الإرشاديّة.
- إحماء الأعضاء لتحقيق درجة من الأُلفة.
- الاتفاق على مكان عقد الجلسات (وهو عبارة عن قاعة كبيرة مفروشة بالموكيت)، وضرورة الالتزام بالحضور والمشاركة.

(*) أُقتبس هذا البرنامج من رسالة الدكتوراه بعنوان فاعليّة العلاج باللعب والتدريب التوكيدي في خفض القلق وخفض التعرّض للإساءة وتحسين الكفاءة الذاتيّة المدركة لدى الأطفال المُساء إليهم (يوسف مقدادي، 2003) جامعة عمان العربية للدراسات العليا

الخطوات:

- يستقبل المرشد أعضاء المجموعة الإرشاديّة في مكان قد خُصِّص لتنظيم لقاءات العلاج باللعب، ويقدّم المرشد نفسه بقوله أنا. . . أنا أعمل في. . .
- يطلب المرشد من كل طفل في المجموعة كتابه اسمه على ورقة وتطوى وتُوضع جميعاً في سلّة.
- يقول المرشد سوف أختار ورقة من هذه الأوراق، لنرى أيّ الأسماء سيظهر، والمطلوب من صاحب الاسم أن يُعرف على نفسه من خلال أسئلة المجموعة، وكل واحد منّا سوف يسأل سؤالاً يفيد في التعرّف على الشخص، وقبل أن أبدأ بالأسماء من السلّة، اقترح أن أبدأ بنفسي.
- يستطيع كل واحد منكم أن يسألني سؤالاً يزيد من معرفتكم بي. نوع الأسئلة مثل:
- ما هو أكثر شيء أحبّه في شخصيتي؟
- ماذا أعمل، وهل أحبّ عملي؟
- اللون الذي أحبّ ولماذا؟. . . الخ.
- يقوم المرشد بسحب اسم من السلّة، ويطلب من صاحبه الإجابة عن أسئلة المجموعة، وتستمر العمليّة حتى آخر اسم.
- يقوم المرشد بجمع الأسماء مرة أخرى في السلّة، ويقول: سوف يسحب كل واحد منكم اسماً من السلّة، وسوف يكون دورةً أن يقدّم هذا الاسم باعتباره صاحبه، وبعد الانتهاء نرى فيما إذا نسيت شيئاً أم لا، ويتم الانتقال إلى الآخر وهكذا.

الهدف: تقديم فرصة بناء المجموعة.

الخطوات:

- يطلب المرشد من الأطفال تشكيل دائرة يقف في مركزها المرشد.

- يوضّح المرشد للمجموعة في أنّهم سيحدثون عاصفة مطريّة معاً، ولن يسمع صوت في غرفة اللعب سوى الأصوات التي ستصدرها أياديهم وستبنى الأصوات من صوت الريح في الشجر، إلى سقوط رذاذ المطر على السطح، إلى هطول المطر الشديد، إلى الرعد، ثم العودة مرّة أخرى حتّى يسمع فقط صوت الريح. لا أحد يبدأ بإصدار الصوت إلى أنّ يقف المرشد أمامه، وبهذه الطريقة سيزداد الصوت بدوران المرشد في الدائرة.
- يبدأ التمرين بفرك المرشد يديه (صوت الريح) أمام أحد الأطفال في الدائرة، فيقلّد هذا الطفل الصوت الذي يصدره المرشد ,وكلّما دار المرشد في الدائرة يضيف طفلاً بعد الآخر لعمل الصوت، ويستمر الأطفال بفرك أياديهم حتّى تبدأ الدورة الثانية، وفي هذه المرّة يطقطق المرشد أصابعه أمام كل طفل (بداية سقوط رذاذ المطر فوق السطح)، وفي الدورة التي تليها يصدر صوتاً بضرب كفّيه على فخذيه (يهطل المطر بشدّة). وتحدث قمة العاصفة عندما يضاف إلى ضرب الفخذين بالكفّين وضرب القدمين على الأرض (رعد).
- عندما يدور المرشد في المرّة التالية يعيد ضرب الفخذين، فيتوقف ضرب القدمين. وفي المرّة التالية يعيد طقطقة الأصابع فيتوقف ضرب الأفخاذ، ثم يعيد فرك اليدين فتتوقف طقطقة الأصابع. وفي النهاية، يضم كل طفل كفّيه معاً ويمدّهما إلى الأمام بهدوء. وقف واصغ إلى الهدوء، وقل بنعومة "الآن خلقنا العاصفة المطريّة".

الجلسة الثانية

- **الهدف: التعبير عن مشاعره تجاه الإساءة.**
- **اسم اللعبة: قصة الأسد والأرنب.**
- **الخطوات:**
- يقوم المرشد برواية الحكاية التالية: "هناك أسد وأرنب يعيشان في غابة،

الأسد في هذه القصّة يؤذي الأرنب باستمرار، ولا يستطيع الأرنب الرد على هذا الأذى، ويستمر الأسد في إيذائه. يقول الأرنب بينه وبين نفسه أشياء تعبّر عن شعوره بالظلم والقهر، ولا يستطيع قولها للأسد".

- يطلب المرشد من أحد الأطفال بعد الاتفاق على نص معيّن لعب دور الأرنب، وأن يقوم المرشد بدور الأسد.

الأسد (المرشد): أنت جبان وضعيف ولا تستطيع الدفاع عن حقوقك.

الأرنب (أحد الأطفال): أنت تؤذيني دائماً وتزعجني وتسبّب لي التعب والإرهاق، وإذا لم تكف عن ذلك سأذهب وأشتكي لِمَن هو أقوى منك، سأذهب إلى الأسد الكبير.

الأسد (المرشد): يبدأ بالانكماش الجسدي والتراجع والخوف من ملاحقة الأرنب.

- يطلب المرشد من الأطفال الجلوس بشكل دائري، بحيث يقوم المرشد بدور الأسد، والأطفال بدور الأرنب.

ويقول: أنتم صغار وضعاف، وسأقوم بضربكم، ويطلب من الأطفال أن يعبّروا باستجابات تدلّ على القوّة، ويدعو الأطفال بالبحث عن عناصر القوّة لديهم والتعبير عنها على شكل جمل.

أمثلة:

- نحن أقوياء.
- نشعر بالاستياء من معاملتك لنا.
- نحن متعاونون.

- يقوم المرشد بمناقشة الأطفال حول الهدف من هذه القصّة، وأهمّية التعبير عن المشاعر والانطلاق من نقاط القوّة، ويوضّح لهم أنّ ما يحصل مع الأسد والأرنب قد يحصل معنا، وقد نتعرّض للإساءة، وعلينا أن نعبّر عن مشاعرنا وأن نلفت انتباه الشخص المسيء حول تعرّضنا للإساءة.

اسم اللعبة: لعبة المشاعر.

- الخطوات:

- يقوم المرشد بإخبار الأطفال بأنّنا سنقوم بتقسيم الغرفة إلى أربع مناطق أو زوايا، وسوف نطلق على كل زاوية اسماً من المشاعر.
  - الزاوية الأولى: الغضب.
  - الزاوية الثانية: الفرح.
  - الزاوية الثالثة: الحزن.
  - الزاوية الرابعة: زاوية محايدة.
- يطلب المرشد من الأطفال اختيار الزاوية حسب مشاعره، ويعبّر فيها عن شعوره بما يتناسب مع اسم الزاوية التي اختارها، وأن ينتقل إلى الزاوية الثانية والثالثة، ومن ثم يعود إلى الزاوية المحايدة في حال انتهائه في التنقّل بين الزوايا الثلاثة.
- يطلب المرشد من كل طفل، التعبير عن مشاعره تجاه الزوايا الثلاث، وفي أي الزوايا شعر بالارتياح.

الجلسة الثالثة

- الهدف: التعبير عن مشاعره تجاه الإساءة.
- اسم اللعبة: لعبة تقديم الذات.
- الخطوات:
- يطلب المرشد من الأطفال تشكيل دائرة.
- يقوم المرشد بتوضيح هذه اللعبة، حيث تتطلّب من كل منّا أن يعبّر عن ذاته، ويعرض المرشد أمثلة:
  - ما هي الأشياء المتوافرة لديّ والتي تجعلني راضياً عن نفسي؟
  - ما هي الأشياء المتوافرة لديّ والتي تجعلني غير راضٍ عن نفسي؟

- ماذا أُحبّ في نفسي؟
- ماذا أكره في نفسي؟
- ما هي الأشياء التي أودّ أن أكون أفضل فيها؟
- كيف أنظر للآخرين؟

– يوضّح المرشد للأطفال أنّنا مختلفون بالطريقة التي نرى بها أنفسنا، فقد يرى شخص نفسه على أنّه مهم؛ لأنَّ علاماته المدرسيّة مرتفعة، ويرى آخر أنّه مهم لأنَّه لاعب كرة قدم جيّد، ويرى آخر أنّه مهم لأنّه يحظى بشعبيته داخل الصف.

– يطلب المرشد من كل طفل أن يتحدّث حول النقاط السابقة، والطلب من المجموعة مناقشة الطفل حول هذه الجوانب.

– يطلب المرشد من الطفل ذكر أهمّية نقاط القوّة التي يمتلكها، فالطفل الذي يرى نقاط قوّته في الرياضة قد يذكر أهمّية الرياضة مثلاً، وأثرها على الصحّة وشعور الفرد بالراحة، والهدف هو أن يتعرّف الطفل على النقاط الإيجابيّة التي يحصل عليها نتيجة تميّزه في مجال ما.

– **اسم اللعبة: التصرّف كما أتمنى.**

– **الخطوات:**

– يطلب المرشد من الأطفال التفكير في أمور لو يتخلّصوا من مخاوفهم فيها؛ مثل التعبير عن رأيك، مواجهة شخص معيّن... الخ.

– يقوم المرشد بتصميم لعب دور بحيث يطلب من أحد الأطفال التصرّف كما يتمنّى. فالخجول مثلاً يصبح مؤكّداً لذاته، والطفل الذي لا يستطيع قول "لا" يستطيع ذلك... الخ. ويقوم المرشد بتصميم لعب الدور التالي مع أحد الأطفال.

المرشد: تخيّل أنّنا نلتقي معاً لأوّل مرة، وأردنا أن نتعرّف على بعض كيف تقدّم نفسك بشكل واثق، ومحبوب... الخ.

- يقسم المرشد المجموعة إلى أزواج، وأن يقوم كل طفل في كل مجموعة بالتعبير عن أمور يريد التخلّص منها، ويتبادلان الأدوار.
- يعمل المرشد على تشجيع الأطفال على التعبير عما يدور في داخلهم، ويشجّعهم على اكتساب تبصر بنمط حياتهم، وأن يدركوا الجوانب التي تسبّب لهم المتاعب وأن يعملوا على تفريغها.

الجلسة الرابعة

- **الهدف: التعبير عن مشاعره تجاه الإساءة.**
- **اسم اللعبة: لعبة التواصل.**
- **الخطوات:**
- يوضّح المرشد أنّنا في حياتنا اليوميّة نواجه ببعض الصعوبات، ونشعر أحياناً بانخفاض في مستوى تفاعلنا مع الآخرين، وقد يكون ذلك ناتج عن وجود مشكلات نمرّ بها تنتج فيما بعد نوع من الصراع في علاقاتنا مع الآخرين.
- يطلب المرشد من أحد الأطفال تذكّر موقف صراع في علاقاته مع شخص ما (صديق، أب، أم)، وأن يعمل الطفل مع المرشد على تقديم نموذج أمام الأطفال، والسماح للطفل بالتعبير عن نفسه، ويتبادلان النقاش فيما بعد مع الأطفال حول موقف الضعف والقوّة التي مرّ بها الطفل ويعزّز المرشد الطفل على تقديمه لهذا النموذج.
- يقسم المرشد المجموعة على شكل أزواج، وأن يقوم كل زوج في كل مجموعة بإخبار بعضهما عن موقف الصراع الذي مرّ به لكي يقومان بأداء هذه المواقف أمام المجموعة.
- يقوم كل زوج بأداء الموقف، ويتم مناقشة حول الجوانب التي ساهمت في تطوير الصراع، والتي تتعلّق بالطفل.
- يطلب المرشد من المجموعة أن تجتمع مرّة أخرى على شكل أزواج، وأن

يقوم كل فرد داخل المجموعة بأداء الموقف نفسه، ولكن المطلوب منه التعبير بشكل يعبّر عن احترامه لذاته واحترامه لوجهة نظر الآخر.

- يعمل المرشد على التعامل مع المواقف السلبيّة والانسحاب.
- يتم الإثراء لكل هذه المواقف بعمل ألعاب دور تعالج كل المواقف السلبيّة.
- يتم عمل نقاش حول مشاعرهم الحاليّة، وكيف أنّ التعبير الواثق يؤدي بالطفل إلى الشعور بالراحة وتجنّب الدخول في المشكلات.
- يتم شُكر الأطفال على ما أبدوه من تعاون داخل المجموعة.
- **اسم اللعبة:** لعبة الحجر.
- **الخطوات:**
- يحضر المرشد حجراً صغيراً، ويقول للأعضاء: إنّ هذا الحجر مثل الإساءة. المطلوب من كل واحد منكم أن يمسكه ويقول له أمامنا شيء، ومن ثم تمريره للّذي يليه.
- يطلب المرشد من الأطفال التفكير بأشياء يريدون قولها للحجر.
- يقوم المرشد بتمرير الحجر على كل طفل ويطلب منه الشدّ عليه أثناء قوله للرسالة التي يودّ قولها للإساءة.
- يعمل المرشد على مناقشة الأطفال حول مشاعرهم الحاليّة.

الجلسة الخامسة

- **الهدف:** زيادة قدرة الطفل على عمل علاقات مع الآخرين.
- **اسم اللعبة:** لعبة لمس الهدف.
- **الخطوات:**
- يطلب المرشد من الأطفال الوقوف بشكل دائري مع وجود مسافة بين الواحد والآخر.
- يطلب المرشد من أحد الأطفال الوقوف في مركز الدائرة، ويسمّى بلاعب الوسط ويزوّده المرشد بكرة مطاطيّة صغيرة.

- يوضّح المرشد قواعد اللعبة: يرمي لاعب الوسط الكرة نحو أي لاعب في الدائرة، وفي حال مسكها يجري بسرعة ليضعها في مركز الدائرة، وبعدها يجري وراء لاعب الوسط، الذي يحاول لمس الكرة، فإذا نجح لاعب الوسط في لمس الكرة يأخذ المكان الخالي بالدائرة، ويصبح اللاعب الآخر هو لاعب الوسط. أمَّا إذا أمسكه الطفل الذي ألقيت إليه الكرة قبل مسكها، وهي في مركز الدائرة، فإنَّه بذلك يعود لمتابعة العمليّة مرة أخرى.
- يطلب المرشد من لاعب الوسط البدء في اللعبة، ويراقب المرشد ويزوّدهم بملاحظاته ويشجّعهم على الاستمرار في اللعبة.
- **اسم اللعبة: لعبة الجرس.**
- **الخطوات:**
- يطلب المرشد من الأطفال الوقوف بشكل دائري، وأن يتماسكا بالأيدي.
- يطلب المرشد من اثنين من الأطفال أن يخرجا في داخل الدائرة.
- يوضّح المرشد قواعد اللعبة: يختار اثنين من الأطفال وتعصب عيونهما بواسطة منديل ويوضعان داخل الدائرة بحيث تكون مسافة بين بعضهما البعض، ويقوم أحدهما بمناداة الآخر قائلاً: أين أنت يا فلان، فيقول: أنا هنا، في حين أنّ الأخير يغيّر مكانه من حين إلى آخر بقصد تضليله، وعندما يقبض الأوّل على الثاني يقف اللاعبان في وسط الدائرة وظهراهما متلاصقان، ويسير كل منهم إلى الأمام إلى أن يصبح كل منهما في مواجهته لاعب آخر.
- يطلب المرشد من اثنين من الأطفال أن يتواجدا في داخل الدائرة لبدء اللعب، وتسير اللعبة في جو ودّي. وبهذه الطريقة تدوم اللعبة، حيث تفيد في تنمية روح المشاركة والعلاقات مع الآخرين.
- يناقش المرشد مع الأطفال الهدف من هذه اللعبة، ويستمر الحوار حتّى يصل الأطفال إلى قناعة أهمّية عمل العلاقات مع الآخرين، وكيفية

انعكاس وجود علاقات على شعور الفرد بالراحة، وأن تخلّي الفرد عن الآخرين قد يجعله متوتراً.

الجلسة السادسة

- **الهدف: زيادة مهارة الطفل على حماية نفسه أثناء التفاعل مع الآخرين.**
- **اسم اللعبة: لعبة اللّمسة.**
- **الخطوات:**
- يوضّح المرشد قواعد اللعبة: تقسم المجموعة إلى قسمين، ثم تُجرى القرعة لَمن تكون له بداية اللعبة، والذي تصبح له البداية في اللعب يقوم بالتفرّق في أرجاء الغرفة، وعلى الفريق الآخر اللّحاق بهم ومحاولة قبضهم، فإن تمكّن أحدهم من الإمساك بواحد يضعه في مكان معيّن (يعيّن المرشد أحد الزوايا في الغرفة)، بينما يستمر باقي الفريق بمحاولة القبض على بقية أعضاء الفريق المنافس. هذا، وإن تمكن أي عضو من أعضاء الشخص المقبوض عليه الوصول إليه ولمسه، فإنّه بذلك يكون قد أصابه ويحق له متابعة لعبه، تماماً وكأنّه لم يقبض.
- يقسم المرشد الأطفال إلى فريقين، ويُجري القرعة بينهم لاستمرار اللعبة، وعلى هذا الشكل تتوالى اللعبة حتى يتمكّن فريق من التغلّب على الفريق الآخر.
- يعمل المرشد على مناقشة الأطفال بهدف اللعبة، حيث يلزمنا أحياناً إلى حماية أنفسنا أثناء تواجدنا مع الآخرين، فقد يضطر الفرد أحياناً إلى تغيير المكان أو تغيير السرعة التي يسير بها أو تغيير الحالة الانفعاليّة التي نمرّ بها من أجل حماية ذواتنا.
- **اسم اللعبة: صيد السمك.**
- **الخطوات:**
- يوضّح المرشد قواعد اللعبة: يتم اختيار اثنين من الأطفال، وهؤلاء

سيمثّلان صيادي السمك، بينما يُسمّى البقية بالسمك. يكون السمك بين الصيّادين، ومع أحدهم كرة صغيرة، فيقوم برمي الكرة لاصطياد سمكة (أي طفل) من السمكات التي ما أن ترى الطابة تقترب منها حتّى تولي هاربةً، ويستمر الصيادون في ذلك حتّى يتمكّن أحدهما من إصابة سمكة (طفل) فيخرج ليجلس في المكان المحدّد له (يعيّن المرشد أحد زوايا الغرفة) وتستمر اللعبة حتّى يتم اصطياد جميع السمك (الأطفال).

- يتم اختيار اثنين من الأطفال، ويزوّد المرشد أحدهم بكرة مطاطيّة صغيرة للبدء باللعبة وتستمر اللعبة.
- هذه اللعبة تفيد في زيادة مهارة الطفل على حماية نفسه أثناء تواجده مع الآخرين، كما تفيد في تفريغ طاقة الطفل، وأن النشاط الحركي من شأنه خفض التوتّر.

الجلسة السابعة

- **الهدف الأوّل: تنمية قدرة الطفل على طلب المساعدة من الآخرين.**
- **اسم اللعبة: هيا نلعب.**
- **الخطوات:**
- يطلب المرشد من الأطفال عمل دائرة، وأن يمسكوا أيديهم مع بعضهم البعض.
- يقف المرشد في وسط الدائرة.
- يقول المرشد للأطفال سوف أقوم بالركض داخل هذه الدائرة مرّات كثيرة، وإذا لاحظتم أنّي سأقع على الأرض فإنَّ عليكم أن تمسكوني وأن تساعدوني على أن لا أسقط على الأرض.
- يقوم المرشد بالركض داخل هذه الدائرة، ويحاول السقوط، فيسرع الأطفال ويساعدونه على أن لا يسقط.
- يطلب المرشد من أحد الأطفال القيام بهذا الدور مرّة أخرى، ويلاحظ استجابات الأطفال. وتكرّر اللعبة مع الأطفال الآخرين.

- يناقش المرشد الأطفال حول أهمّية مساعدتنا للآخرين، وأهمّية التعاون، وأنّنا نحتاج أحياناً إلى طلب المساعدة من الآخرين.

الهدف الثاني: تنمية قدرة الطفل على حماية الآخرين أثناء التفاعل مع الآخرين.

- **اسم اللعبة: الحارس الشخصي.**
- **الخطوات:**
- يطلب المرشد من الأطفال تشكيل دائرة، وأن يمسكوا بأيدي بعضهم، وحالما تمتد الدائرة إلى أقصى درجة ممكنة للخارج دون أن يفلت أي طفل يد الآخر يمكنهم أن ينزلوا أيديهم.
- يطلب المرشد من اثنين من الأطفال أن ينتقلوا إلى داخل الدائرة، ويتحرّك البقيّة قليلاً لإغلاق الفراغ الذي تركاه.
- أحد الطفلين داخل الحلقة يكون هو (الطفل المحمي)، والآخر بدور الحارس الشخصي.
- تُعطى كرة مطاطيّة صغيرة لأحد الأطفال على محيط الدائرة، ويكون الهدف بالنسبة للواقفين على الدائرة هو إصابة الطفل المحمي بالكرة دون دخول الدائرة، ويمكن لهم تمرير الكرة بينهم للحصول على فرصة لضربة أفضل. ويحرص الطفل المحمي على أن "يعوم" مع الحارس بحيث يدوران معاً لمنع الإصابة، ويمكن للحارس تلقّي الضربات لحماية صديقه، يمكن لعب لكل دورة من (15-30) ثانية.
- يسمح المرشد لأعضاء المجموعة تبادل الأدوار.
- هذه اللعبة تفيد التزام المجموعة بحماية بعضهم البعض، والحرص على سلامتهم من الأذى.

الجلسة الثامنة

- **الهدف: تنمية قدرة الطفل على تقديم المساعدة للآخرين.**
- **الخطوات:**
- يقوم المرشد برسم مربع طول ضلعه (5.15) متراً، يقسم هذا المربع من النصف، ويرسم في النصف الصغير من الخارج مربعاً صغيراً، ويقسم الأطفال إلى فريقين متساويين في العدد، ويربط كل منهم لوناً من المناديل حسب الاتفاق، ويقف كل فريق على بُعد مترين من خط الوسط، ويضع كل فريق في مربعه الصغير منديلاً حسب لون منديله، ويحاول كل فريق الحصول على منديل الآخر، فيما يحاول الفريق الآخر من الخصم من أخذ المنديل، ومحاولته أخذ منديل من الفريق الآخر، فإذا تمكّن لاعب من أعضاء الفريق الأوّل اقتحام صفوف الفريق الآخر وانتزاع المنديل، طارده أعضاء الفريق الثاني، فإذا قبض عليه أُخذ أسيراً ووُضع في المربع. فيبقى في الأسر حتى يتمكّن أحد لاعبي فريقه إنقاذه وتحريره وذلك بلمس يده دون أن يمكن أحداً من أعضاء الفريق الآخر القبض عليه. وفي هذه الحالة يعودان بحريّة إلى مربعهما، على أنّه يمكن إخراج أكثر من سجين واحد في كل لمسة، مع أن لكل فريق الحريّة في التنقل داخل مربعهم، في حين يمكن إثارة أحد الفريقين بعضهما لبعض بأن يحاول عضو التقدّم نحو المربع المنافس ثم يعود إلى معسكره، وبهذه الطريقة تستمر اللعبة. ويتعلّم الأعضاء من خلال هذه اللعبة كيفيّة تقديم المساعدة للآخرين وطلبها عند الضرورة.
- **اسم اللعبة: لعبة اللّمسة.**
- **الخطوات:**
- يطلب المرشد من الأطفال تشكيل دائرة.
- يتم تحديد أحد الأطفال على أنّه الطفل المحمي والآخرون الحماة أو المدافعون، ويُطلب من طفل آخر أن يقف خارج الدائرة ممثّلا "الأذى".

- عندما تبدأ اللعبة يحاول "الأذى" لمس "الطفل المحمي"، ويحاول المدافعون إبقاءه سالماً بالدوران حوله وتشكيل عوائق بينه وبين "الأذى"، وعدم السماح للدائرة بان تفتح أو تنفصل وإلا سيفوز "الأذى" وتدوم اللعبة.

هذه اللعبة تقدّم مفاهيم الروح الجماعيّة والاتحاد، وترمز إلى التزام المجموعة بإبقاء كل أعضائها سالمين من الأذى الجسدي، وهي تفيد في تعليم الطفل أهمّية تقديم المساعدة للآخرين.

الجلسة التاسعة

- **الهدف الأوّل: تنمية الشعور بالجسد وتقبّله كأحد أبعاد الكفاءة الذاتيّة.**
- **الخطوات:**
- يوضّح المرشد قواعد اللعبة: حيث إنَّ صاحب الدكان سوف يقوم وبشكل رمزي باستبدال مشاعركم السلبيّة تجاه أجسامكم أو بعض الأعضاء لديكم بمشاعر أخرى إيجابيّة، وأن عملة الشراء في هذه الدكان سوف تكون الإقناع. فإذا أقنعت صاحب الدكان بمشاعرك وبالبديل الذي ستدفعه لصاحب الدكان يكون لك ذلك.
- يعرض المرشد المثال التالي:

صاحب الدكان: ماذا تدفع مقابل تخلّصك من مشاعرك السلبيّة كونك حزيناً بسبب أنّك سمين؟

الطفل: يدي اليمنى.

صاحب الدكان: كيف يمكنك أن تعيش بدون يدك اليمنى؟

الطفل: لا أحتاجها كثيراً.

صاحب الدكان: ما هي المساوئ المحتملة لأنّ تكون بدون يد يمنى؟

- يطلب المرشد من الأطفال التفكير بالمساوئ حول عدم وجود عضو من

أعضاء الجسم، ويوضّح لهم أهمّية الجسد وأعضائه، ويستمر الحوار حتّى يشعر المرشد بوصول الأطفال إلى القناعة بأنّه يجب تقبّل جسمه كما هو لأنَّه يملك بدائل كثيرة تعبّر عن عناصر قوّة.

- يقسم المرشد الأطفال إلى مجموعات، وتوزّع الأدوار بحيث يلعب كل منهم دور صاحب الدكان ودور المشتري.
- **الهدف الثاني: زيادة قدرة الطفل على الوعي بعناصر القوّة والضعف لديه.**
- **اسم اللعبة: متى أُحبّ نفسي ?متّى أكره نفسي.**
- **الخطوات:**
- **يقوم المرشد بتزويد الأطفال بمجموعة من العبارات، ويطلب من الطفل إكمالها.**
- يقدّم المرشد العبارات التالية:
- أُحبّ نفسي عندما............ أكره نفسي عندما..........
- أشعر أنّني جميل عندما........... وأشعر أنّي غير جميل عندما...........
- أشعر أنّي أستحق الثقة عندما........ وأشعر أنّي لا أستحق الثقة عندما.........
- إنّ صوتي جميل عندما........... وأشعر أن صوتي غير جميل عندما......
- أشعر أنّني محبوب من الآخرين عندما........ وأشعر أنّني غير محبوب من الآخرين عندما..........
- يقوم المرشد بتعزيز الصفات الإيجابيّة، فعندما يقول الطفل بأنّه يشعر أنّ صوته جميل عندما يغنّي أغنية فلان، قد يطلب منه المرشد أن يغنّي ويعلم المرشد الأغنية ويغنّيان معاً.
- الغرض من هذه اللعبة هو استقصاء الجوانب القويّة التي يعبّر عنها الطفل وتعزيزها من خلال عكس المشاعر والتأكيد ومناقشة الجوانب التي تجعله يشعر بأنّه مكروه ولا يستحق الثقة، وكيف يمكن له التركيز على جوانب قوّته.

الجلسة العاشرة

- **الهدف: تنمية إحساس الطفل بقيم الذات من خلال إنتاج الأعمال.**
- **اسم اللعبة: قصّة الطفل فارس.**
- **الخطوات:**
- يطلب المرشد من الأطفال تشكيل دائرة، ويقف المرشد وسط الدائرة.
- يقول المرشد سوف أروي لكم اليوم قصّة الطفل فارس. إنَّ الطفل فارس هو طفل لطيف، ولكنّه طفل خجول لا يخرج للّعب مع أصدقائه الأطفال ويجلس في البيت طوال الوقت. وفي يوم من الأيام مرض والده، واضطر فارس للخروج لشراء الدواء، وفوجئ فارس بعدم وجود نقود كافية لإعانة والده المريض، فاضطرّ للعمل في بيع البالونات الملوّنة، وأخذ يغنّي أثناء تجواله لبيع البالونات. وعندما سمعه الأطفال الآخرون تساءلوا عن سبب اضطراره للبيع فأخبرهم بالقصّة فعملوا على مساعدته وإحضار الدواء لوالده.
- يطلب المرشد من الأطفال مناقشة الدروس المستفادة من هذه القصّة، ويركّز أنّه إحساس الفرد بأنّه منتج يعمل على رفع مفهومه لذاته، وأنّه حتّى يكون لنا دور في هذه الحياة،

لا بد من دعم المسؤوليّة الذاتيّة من خلال أن نعمل الأشياء بأنفسنا.

- يشجّع الأعضاء على المناقشة والحوار.
- **اسم اللعبة: قصّة الأصدقاء الأربعة.**
- **الخطوات:**
- يطلب المرشد من الأطفال تشكيل مربع ينقصه ضلع، وذلك تمهيداً لكي يحكي لهم قصّة الأصدقاء الأربعة.
- يروي المرشد القصّة بأنّ الأصدقاء الأربعة (الأرنب والفأر والسلحفاة والضفدعة)، كانوا يسكنون بيتاً صغيراً يلعبون معاً ويعملون معاً ويأكلون معاً،

ويحبّ بعضهم بعضاً، وكانوا يقسمون العمل معاً، وبعد العمل يخرج الجميع إلى الحقل فيحضرون الطعام، وكل منهم يعرف دوره في العمل ويؤدّيه. وفي يوم من الأيام نسوا تنظيف البيت، ولم يعد البيت نظيفاً ولم تجد الضفدعة مكاناً تجلس فيه، وتزحلق الأرنب في القشور الملقاة على الأرض وسقط سقطة مؤلمة، فقالت السلحفاة: يجب أن ننظّف البيت. وتعاون الجميع كل منهم يعرف عمله ويقوم به.

- يطلب المرشد من أربعة من الأطفال ليلعبوا دور الأصدقاء الأربعة، وأن يحضروا أدوات النظافة المتوافرة ويقومون بدور الأرنب والسلحفاة والضفدعة والفأر.
- بعد الانتهاء من أداء الأدوار، قام المرشد بمناقشة الأطفال حول الدروس المستفادة من هذه القصّة، وأهمّية قيام كل فرد بعمله للحصول على تقدير الذات.

الجلسة الحادية عشرة

- **الهدف: زيادة وعي الأعضاء بأساليب حلّ النزاع (حل المشكلات، العدوان، التجنّب).**
- **الخطوات:**
- يقول المرشد سوف نقوم بنشاط نتعرّف من خلاله على الأساليب التي نستخدمها في التعامل مع نزاعاتنا في المواقف المختلفة، ومع الأشخاص المختلفين.
- يجهز المرشد دائرتين باستخدام لفات اللاصق ذي الألوان المختلفة بحيث تكون دائرة داخل الأخرى.
- يطلب المرشد من الأطفال، التوجّه نحو الدوائر، ويقف المرشد وسط الدائرة الداخليّة، ويوضّح لهم أنّني (المرشد) أمثّل النزاع وسأقف وسط الدائرة، وأنّني سأوجّه لكم أسئلة حول ردود أفعالكم عندما تواجهون نزاعاً في مواقف مختلفة ومع أشخاص مختلفين.

- ويقوم المرشد بإعطاء المثال التالي:
- عندما أسأل مثلاً: ما الطريقة التي تتعاملون فيها مع النزاع عند حدوث النزاع بينك وبين أصدقائك؟

ويطلب منهم أن الأشخاص الذين يرتاحون للتعامل مع النزاع وحلّه دون أن يتصاعد حدّة النزاع أن يقفوا في حدود الدائرة التي أقف أنا فيها. أمّا مَن كان ينزعج من النزاع والتعامل معه ويعتقد أنّ تجنّب النزاع سيخلّصه منه يقف خارج حدود الدائرتين، والذي تتسم ردود أفعالهم للنزاع بين هذين الاتجاهين، أو يميل لاستخدام أسلوب آخر يقف في حدود الدائرة الثانية.

- يطلب المرشد من الأطفال خلال إعطائه للتعليمات التحرّك للتأكد من فهمهم للتعليمات.
- خلال تنفيذ اللعبة، يطرح المرشد على الأطفال أسئلة عن ردود أفعالهم للنزاع مثل:
- مع أشخاص تعرفهم معرفة سطحيّة.
- مع إخوانك وأخواتك في البيت؟ خارج البيت؟
- مع والديك في البيت؟ خارج البيت؟
- في كل مرّة يكون على الأعضاء التحرّك في حدود الدوائر وفق التعليمات.
- يطرح المرشد بعد كل سؤال رئيسي ?أسئلة إثارة للنقاش مثل:
    - ما هو المكان الذي تقف فيه؟
    - لماذا وقفت في هذا المكان الذي أنت فيه؟
    - كيف تعتقد أنّك تدير النزاع عندما تتعامل مع أصدقائك... والديك؟
    - كيف تشعر تجاه الطريقة التي تدير فيها النزاع؟
    - كيف تتمنّى أن تتعامل مع النزاع؟

- هل تتمنّى أن تكون في موقع آخر غير الموقع الذي تقف عنده الآن؟
- لماذا غيّرت مكانك؟

- يوجّه المرشد الأعضاء للعودة إلى تشكيل دائرة، ويوجّه سؤالاً للأعضاء ؟ ما الذي لاحظته خلال اللعبة، هل الجميع متشابهون في الطريقة التي يديرون فيها نزاعاتهم؟ هل طريقة الفرد ثابتة في تعامله مع النزاعات باختلاف الأفراد والمواقف؟
- يوضّح المرشد للأعضاء أنّ الأشخاص يتعاملون مع النزاعات بطرق مختلفة، وأنّ شخصين اثنين قد يدير كل منهم النزاع بطريقة تختلف عن الآخر، وهذا يعني أنّ الطريقة التي يتعامل بها الشخص مع نزاعاته يحدّدها ويختارها الشخص نفسه.

الجلسة الثانية عشرة

- **الهدف: زيادة وعي الأعضاء بأساليب حلّ النزاع (حلّ المشكلات، العدوان، التجنّب).**
- **اسم اللعبة: النهايات الثلاث.**
- **الخطوات:**
- يتحدّث المرشد "لقد تعرّفنا على الأساليب التي نستخدمها للتعامل مع نزاعاتنا في مواقف مختلفة، إلا أنّ الشخص منّا عندما يكون جزءاً من النزاع قد لا يستطيع ملاحظة سلوكيّاته ودورها في تصعيد النزاع أو الحدّ منه وحلّه. . . لذا سنراقب الأساليب المختلفة التي نستخدمها في التعامل مع نزاعاتنا من خلال لعب الدور".
- يختار المرشد ثلاثة أطفال حسب رغبتهم لتمثيل قصّة بثلاث نهايات، ويقوم المرشد بدور الراوي.
- يطلب المرشد من الأطفال، الانتباه جيّداً لتحديد أسلوب التعامل مع

النزاع، ويطلب من الأطفال الذين يقومون بتأدية الأدوار بتمثيل الأدوار بتعبيرات حقيقيّة، والانتباه للمرشد (الراوي) لتمثيل ما يقوله:

- محتوى القصة بنهاياتها الثلاثة.

الراوي (المرشد): فارس وعمر يلعبان كرة السلّة، ويرميان الكرة نحو السلة بالتناوب، جاء قيس وطلب منهما الانضمام للّعب.

أ- النهاية الأولى:

قيس: "هل تسمحون لي باللعب معكم؟".

فارس: "بكل تأكيد".

الراوي (المرشد): "لا يريد عمر أن يلعب قيس معكم وبدلاً من التعبير عن رأيه هذا هزّ كتفه، ولعب بفتور، وكلّما يحين دور قيس يرمي عمر الكرة نحوه بقوّة زائدة، وقد أزاح عمر قيس مرتين أو ثلاث مرّات بدون ضرورة".

فارس: "ما الذي حدث لك يا قيس؟".

قيس بتنهّد: "لا شيء".

ب- النهاية الثانية:

قيس: "هل تسمحون لي باللعب معكم؟".

فارس: "بكل تأكيد".

عمر: "انسَ الموضوع".

قيس يوجّه كلامه إلى عمر: "لماذا لا ألعب معكم؟".

عمر: "لا أُحبّ اللعب معك لأنّك "تغش" ودائماً تستحوذ على الكرة ولا تعطِ أحداً الفرصة ليلعب".

قيس: "أنت كاذب لا تريد اللعب معي لأنّني أركض أسرع منك وألعب كرة السلّة أفضل منك".

عمر: "من الأفضل لك أن تذهب من هنا قبل أن أفعل بك شيئاً".

الراوي (المرشد): يتحرّك عمر وقيس نحو بعضهما البعض، ويبدأون بالدفع والمشاجرة.

ج- النهاية الثالثة:

قيس: "هل تسمحون لي باللعب معكم؟".

فارس: "بكل تأكيد".

عمر: "انسَ الموضوع".

فارس: "لماذا لا تريده أن يلعب معنا؟".

عمر: "لأنّه دائماً يستحوذ على الكرة ولا يعطيني الفرصة لرميها عندما يأتي دوري".

فارس: "حسنٌ، لا مانع أن يلعب قيس معنا وتستطيع أن تأخذ نصف رمياتي، وبهذه الطريقة لن تنتظر طويلاً ليحين دورك".

عمر: "حسناً، لنلعب جميعنا كلٌ حسب دوره، وهذا سيكون أسهل بكثير من أن تأخذ دور واحد".

يسأل المرشد بعد كل نهاية قصد:

- كيف أداء عمر النزاع؟
- كيف أثر ذلك على النزاع، صاعد الخلاف، حلّ المشكلة؟
- هل ساعد هذا عمر على التعامل مع النزاع؟

- يقول المرشد: إنَّ الطريقة التي نختارها للتعامل مع ما يواجهنا من نزاعات قد تؤدي إلى تصعيد الخلاف أو تهدئته وحلّه، لا أحد يستطيع أن يفرض علينا أن نعمل شيئاً ما. إنَّ القول إنَّه أرغمني على عمل ذلك لا يلغي مسؤوليتك، فنحن قد لا نختار النزاعات التي تدخل حياتنا، ولكنّنا نختار الطريقة التي نتعامل معها مع هذه النزاعات.
- يطلب المرشد من الأعضاء مناقشة هذا التعليق.

- الهدف: أن يبدأ الأطفال بممارسة التفاوض للوصول إلى حلول وسط.
- اسم اللعبة: الأطراف المتنازعة.
- الخطوات:
- يطلب المرشد من الأطفال تشكيل دائرة، ويقول: إنّنا سنقوم بلعب دور تمثيلي لنزاع بين طفل ووالده، وعلينا الانتباه جيّداً لنلاحظ كيف يسير النزاع وكيف يتأثّر بما نختاره من سلوكات للتعامل معه.
- يختار المرشد طفلين (حسب الرغبة) لتمثيل المشهد.
- يخبر المرشد الطفلين همساً، بمتى يبدأون التمثيل ومتى يتوقفون.
- يقوم المرشد بإعطاء كل عضو من المشتركين بالتمثيل نسخة من المشهد، ويمنحهم فرصة للاطلاع عليه قبل التنفيذ ويسألهم إذا كان هناك كلمات غير واضحة، ويعيِّن مَن سيقوم بدور الطفل ودور الأب.

المرشد (همساً): ابدأ.

الطفل: مرحباً يا أبي، هل أستطيع الذهاب لحضور مباراة كرة القدم؟

الأب: لا.

الطفل: ولكنّي أذهب كل يوم جمعة.

الأب: ولكن اليوم لن تذهب.

المرشد (همساً للممثّلين): أوقفوا التمثيل.

- يسأل المرشد المجموعة، ماذا تعلّمنا حتّى الآن؟

بعد إجابة الأعضاء يلخّص المرشد كلامهم: "إذن يعبّر كلاهما عن موقفه.. أُريد الذهاب لحضور مباراة كرة القدم.. في مقابل لا تستطيع الذهاب".

- يسأل المرشد المجموعة إذا كانت تريد توجيه أسئلة إلى الممثّلين في هذه اللحظة.
- يطلب المرشد من الممثّلين إكمال المشهد.

الطفل: آه، هذه قسوة، فقط أُريد أن أذهب.

الأب: لا تكلّمني هكذا، أيّها الولد الصغير.

- يطلب المرشد من الممثّلين (همساً) إيقاف المشهد.
- يسأل المرشد المجموعة: ما الذي حدث الآن؟
- يلخّص المرشد كلام الأعضاء، ويضيف "محاولة تصعيد، غضب، عدم احترام، هجوم شخصي".

يوضّح المرشد أنّ الموقف قد تصاعد، وأن كلمة قسوة قد تعني أنّك قاسي، وأنّ كلمة ولد صغير قد تعني التقليل من قيمة الآخر، ويترك للأعضاء الفرصة للإجابة.

- يسأل المرشد الأعضاء: ما الذي يمكن أن يحدث إذا استمرّ الحديث بهذه الطريقة؟

هل يودّ أي منك توجيه أسئلة إلى الممثّلين؟

- يطلب المرشد من الممثّلين إكمال المشهد.

الطفل: آسف يا أبي، لقد وعدت صديقي أن ألتقي معه لحضور المباراة لكتابة ملخّص عن هذه المباراة لمدرّس التربية الرياضية.

الأب: أنا آسف، ولكنّك لا تستطيع الذهاب اليوم.

- يطلب المرشد من الممثّلين إيقاف المشهد (همساً).
- يسأل المرشد الأعضاء: ما الذي وجدناه جديداً في هذا المشهد؟
- يلخّص المرشد كلام الأعضاء: "إذن تعرّفنا على احتياجات الطفل".
- يسأل المرشد الأعضاء: هل نعرف احتياجات الآباء؟ كيف تستطيع اكتشاف احتياجاته؟

- يطلب المرشد من الممثّلين إكمال المشهد.

الطفل: يا أبي أنا مشوّش، هل لدينا خطط عائليّة هذا اليوم لا أعرفها.

الأب: "ليس من المفروض أن أحدّثك عن هذا... جارنا مريض جداً وسيحضر أصدقاؤه لزيارته ولقد وعدته أن أذهب لمساعدته في استقبال الزائرين".

- يعمل المرشد على إيقاف تمثيل المشهد، ويشكر الأطفال المشاركين في التمثيل، ثم يوجّه أسئلة للمجموعة.

- ما الذي يريده كل من الأب والطفل؟

- هل لهم حاجات حقيقيّة؟

- يقول المرشد للأعضاء: "الآن سنشارك الأب والطفل حلّ المشكلة سننقسم مجموعتين؛ مجموعة تمثّل تفكير الأب ونسمّيها المجموعة (أ)، والمجموعة الثانية تمثّل تفكير الطفل ونسمّيها المجموعة (ب) وسنستخدم تفكيرنا لتقديم الأفكار بالتناوب".

- بعدم مضي (5) دقائق، يطلب المرشد من الأعضاء التوقف عن التفكير، ويقول: والآن بعد إنتاج هذه الأفكار ستستمرّ مجموعة (أ) بتمثيل أفكار الأب، والمجموعة (ب) بتمثيل تفكير الطفل، بحيث يقدّم كل طرف مدى إمكانيّة ومناسبة كل فكرة لها للوصول إلى اتفاق يحقّق حاجات الطرفين ويخرج كلاهما رابحاً.

- في نهاية النشاط، يقول المرشد: "عندما تتمسّك الأطراف المتنازعة بالمواقف دون أن يسمع أو يهتمّ كل منهما بحاجات الطرف الآخر فإن النتيجة ستكون تنافساً كبيراً، مكسباً وخسارةً، مسيئاً ومُساءً إليه. كما أنّه يحول انتباههم عن القضايا والحاجات الأساسيّة ويولّد هجوماً شخصيّاً، في حين أن الاهتمام بسماع الطرف الآخر والتعرّف على الاحتياجات، فذلك يساعدنا في التعرّف على القضايا التي تحتاج إلى حلّ ووضع خيارات لكل نتعامل معها".

- يعمل المرشد على مناقشة الأعضاء بهذا الكلام، ويفتح باب النقاش والتعليقات وطرح أيّة أسئلة.

الجلسة الرابعة عشرة (الختامية)

- **الهدف: استعراض أهمّ الأفكار التي دارت حولها الجلسات السابقة، والتأكيد على ممارسة المهارات الاجتماعيّة التي تضمّنها البرنامج في مواقف الحياة اليوميّة.**
- **الخطوات:**
- قام المرشد باستعراض أهمّ الأفكار التي تضمّنها البرنامج، وأنّ جميع المهارات التي تضمّنها البرنامج تكمل بعضها البعض؛ لذلك يجب ممارستها جميعاً في المواقف التي تتطلّب ذلك.
- يطلب المرشد من الأطفال أن يقوموا بتزيين مكان لقاءات العلاج باللعب، وذلك بأن يقوم كل طفل بتزيين ركن خاص به بأدوات الزينة والشموع.
- مناقشة عامّة حول مشاعر الطفل هنا، والآن وخبرته في الإرشاد، والتأكيد على أيّة أعمال يريد الطفل الحديث حولها.
- يتم شكر الأطفال عن تعاونهم، ويتمنّى لهم كل التوفيق.
- **الزمن: (20) دقيقة.**
- يعمل المرشد على الإنهاء والتعبير عن مشاعره الإيجابيّة تجاه الأطفال وإنجازهم والاستماع لأي مطالب لهم.

ألعاب الإحماء والثقة:

- **لعبة طاق.. طاق.. طاقية.**

تسعى هذه الألعاب إلى تركيز انتباه الأطفال وتحويلهم باتجاه المجموعة، وكل لعبة تقدّم وسائل متنوّعة للمشاركة، وهذه الألعاب مصمّمة لإشاعة جو من المرح وبثّ الطاقة في المجموعة التي تكون مفعمة بالاتساق التي تشيع

إحساساً بالأمان، وتقوّي هذه الألعاب التواصل بين الأعضاء وتخلق بيئة من الثقة والتعاطف بينهم.

يجلس جميع الأطفال على الأرض على شكل دائري مع بقاء أحدهم لإدارة اللعبة والذي يختار من بين الأطفال ?أوّل مَن يقوم ومعه طاقيّة أو منديل إن تعذّر وجود الطاقيّة ?فيأخذ بالدوران حول الأطفال وهو يقول: طاق.. طاق.. طاقيّة، فيرد الأطفال قائلين: رن... رن يا جرس، ويتكرّر ذلك. وفي تلك الأثناء يختار ذلك الطفل مَن يضع الطاقيّة خلفه مع استمراره في الدوران، فإن انتبه مَن وُضعت الطاقيّة خلفه أخذها وقام راكضاً خلف الأوّل في محاولة اللّحاق به، فإذا ألحق به قبل أن يجلس في المكان الفارغ يقوم بضربه بالطاقيّة. أمَّا إذا لم يحس الطفل بوجود الطاقيّة خلفه ووصله واضع الطاقيّة بعد استكمال الدوران، فإنّه يأخذ الطاقيّة ويقوم بضربه بالطاقيّة، بعدها يتابع عمليّة الدوران مرة أخرى وهكذا تستمر اللعبة.

- لعبة الحرب: يعمل المرشد على تقسيم المجموعة إلى قسمين، ويقول لهم: تعالوا لنجري حرباً وهميّة بالسيوف، أُريد أن أرى حرباً دون لمس، سأرى كيف تتصرّفون على الأعداء. من المهم تحفيز حالة اللعب والضحك في التمرين. يعمل هذا التمرين إضافةً إلى تحرير الحركة على خلق جو من اللعب والمرح بين الأطفال، الأمر الذي يعزّز الثقة بينهم.
- لعبة شمس ومطر: يطلب المرشد من الأطفال، الركض بشكل عشوائي في المكان الموجودين فيه في كل الاتجاهات. وعندما يعطي المرشد الإشارة (كلمة شمس) يقف كل طفل في مكانه محتفظاً بالوضع الذي كان عليه، وإذا لاحظ المرشد عدم قدرة أي طفل على الالتزام بوضع الجمود عندما تعطي إشارة شمس يخرج من اللعبة. بعد ذلك يعطي المرشد الإشارة التالية (كلمة مطر) فيعود الأطفال إلى الحركة مرةً أخرى وتستمر اللعبة.
- لعبة صراخ المجموعة: يقف أفراد المجموعة في شكل دائرة، وبعدها يأخذون وضع القرفصاء. وعند إعطاء الإشارة، يأخذ كل طفل منهم نفَساً

عميقاً ويبدأ بالصراخ بهدوء بشكل تصاعدي مع قيامهم بحركة الوقوف تدريجياً، ويزيدون من قوّة الصراخ إلى أن يقفوا تماماً على أصابع القدمين والأذرع ممدودة إلى الأمام. هذا التمرين يساعد في تقليل القلق والتوتر العصبي.

- لعبة الجرائد والأجراس: يقوم المرشد بوضع قطع من ورق الجرائد الكبيرة في أماكن مختلفة على الأرض لتمثّل بقعاً ورقيّةً، ثمّ يجلس الجميع حول البقع الورقيّة، بينما يقدّم المرشد التعليمات التالية: "أنا تمساح جائع أفتش عن ضفادع لآكلها، وعدما أدق الأجراس تمشون حول البقع الورقيّة، وعندما أتوقف عن دقّها، سأفتش عن ضفادع لآكلها، فإذا كنت واقفاً على البقعة الورقيّة فلن آكلك، أمّا إذا لم تكن واقفاً عليها فسأضربك ضربة خفيفة، وهذا يعني أنّني أكلتك".

يذهب الأطفال الذين أضربهم خارج الغرفة، وبعد كل مرّة يطلب المرشد من أحد الأطفال إزالة واحدة من البقع الورقيّة، وتستمر اللعبة حتّى تبقى بقعة ورقيّة واحدة.



المراجع الثانوية

Adams, R. (1990). Self - help, social word empowerment. London: Macmillan Alcoholics Anonymous World Service (1984). ?Pass it on?: The story of Bill Wilson and how the A.A message reached the world. New York: Author.

Alderfer, C. P. (1990). Staff authority and leadership in experiential group .In j. Gillette&M .McCollom (Eds.), Group in contest (pp. 252- 275).Reading ,MA: Addison?Wesley.

Allbort, F.H (1920). The influence of the group upon association and thought. Journal of Experimental Psychology,3, 159-182.

Andrews, P. H .(2005). Sex and gender differences in group communication. Small Group Research, 23, 74- 94.

Bales, R. F. (1950). Interaction process analysis: A metbod for the study of small groups. Cambridge, MA: Addison ? Wesley.

Bales, R. F. (1970). Personality and interpersonal behavior. New York: Holt , Rine ? hart & Winston.

Bales, R. F., Cohen, S. P., & Williamson, S. A. (1979) .SYMLOG :A system for the muitiple level observation of groups. New York: free press.

Bandura, A. (1971) .Psychotherapy based upon modeling principles. In A. E. Bergin & S. L. Garfield (Eds.),Handbook of Psychotherapy and behavior change: An empirical analyses (pp.653-708). New york: John Wiley and sons.

Banning, M. R., & Nelson, D. L. (2007).The effects of activity-elicited humor and group structure on group cohesion and affective responses.American journal of Occupational therapy, 41, 510-514.

Barker, L. L. (1981). Communication (2d ed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Barker, L. L. Wahlers, K. J. Watson, K. W., & Kibler, R. J. (1991). Groups in process, an introduction to small group Communication (4thed). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Barris, R. (1982). Environmental interaction: an extension of the model of occupation. American journal of Occupational therapy, 36, 637-644.

Barris, R. &Kielhofner, G. (1986).Belifes, perspectives, and activities of psychosocial Occupational therapy.American journal of Occupational therapy, 40, 535-541.

Bass , B. M. (1998). Stodgills handbook of leadership. New york: Macmillan.

Battegay, R. (1986). People in group: Dynamic and therapeutic aspects. Group, 10, 131-148.

K. D., & Sheats , p. (1948). Functional roles of group members. Journal of social Issues, 4, 41-49.

Bennis, W. (1993). An invented life: Reflection on leadership and change. Reading, MA: Addison-Wesley.

Bennis W. G., &Shepard , H. A. (1978). A theory of group development. In L. P. Bard- ford (Ed.). Group development (2d ed.) (pp. 13-35). San Diego: University Associates.

Berman-Rossi, T. (1999). Empowering groups through understanding stages of group development . Social Work with groups, 15 , 239-255.

Berman-Rossi, T. (2008).The tasks and skills of the social worker across stages of group development . Social Work with groups, 16, 239-255.

Bion, W. R. (1961). Experience in groups. New York: Basic Books.

Blatner,A.(1989). Psychodrama. In R. J. Corsini & D. Wedding (Eds.), Current Psychotherapies (4thed) (pp. 561- 571) .Itasca, IL: F. E. Peacock.

Bloch, S., Browning, S, & McGrath, G. (1983).Humor in group psychotherapy. British Journal of Medical Psychology.

Block, S., & Crouch, E. (1985). Therapeutic factors in group psychotherapy. Oxford, England: Oxford University Press.

Block, S., Crouch, E. & Reibstein, J. (1981).). Therapeutic factors in group psychotherapy. Arachivesof General Psychiatry ,38, 519-526.

Block,E.,&Llewelyn, S. (1995).Leadership skills and helpful factors in self-help groups. British Journal of Guidance and Counseling, 15,257-270.

Bonner,H.(1959).Group dynamics: Principles and applications. New York: Ronald Press.

Bonney, W. C., Randall, D. A., Jr., &Cleveland, J. D. (1986).An analysis of client-perceived curative factors in the therapy group of former incest victims. Small Group Behavior, 17, 303-321

Borg, B., &Bruse, M. A. (1999).The group system. Therefore, NJ: Slack.

Borkman, T. (1990). Self-help group at the turning point: Emerging egalitarian alliances with the fornal health care system? American Journal of Community Psychotherapy, 18, 321-332

Bowen, R, E. (2009). The use of occupational therapists in independent living programs. American Journal of Community therapy, 48, 105-112 .

Braaten. L. J. (1974\1975). Developmental phases of encounter groups and related intensive groups: A critical review of models and a new proposal. Interpersonal Development,5,112-129.

Braaten. L. J. (1991). Group cohesion: A new multidimensional model. Group, 15, 39-53.

Bradlee, L. (1999). The use of groups in short-term psychiatric setting. Occupational Therapy in Mental Health,4,47-57.

Brandler, S., & Roman,C.P. (1998). Group work: Skills and strategies for effective interventions. Binghampton, NY: Haworth Press.

Brilhart, J.K.(1974).Effective group discussion. Dubuqe,IA: Wm.C. Brown.

Brown,L.N.(1993).Group work and the environment: A systems approach. Social work with Groups,16,83-95.

Brown,N.W. (1992).Teaching group dynamics: processs and practice. Westport, CT:praeger.therapy for chronic physically ill patients. Psychosomatics,19,425-431.

Budman, S.H,Soldz,S,Demby,A., Davis,M., &Merry,J.(2004).What is cohesiveness: An empirical examination. Small Group Research,24,199-215.

Burgoon, M.,Heston,J.k.,&McCroskey,J.(1974).small group communication: A functional approach. NewYourk: Holt, Rinehart & Winston.

Burnard,p.(1995).Effective communication skills for health professionals. London: Chapman &Hall.

Cabral,RJ.(1987).Role playing as a group intervention. Small Group Behavior,18,470-482.

Campbell,L.(1992).An interview with Arthur M. Horne. Journal fir Specialists in Group Work,17,131-143.

Checkland, P.(1981). Systems thinking, system practice. New York: John Wiley& Sons.

Chesler, M.A. (2003)participatory action research with self-help group: An alternative paradigm for inquiry and action. American Journal of community psychology,19,757-768.

Clark,A.J. (1989). Questions in group counseling. Journal for Specialists in Group Work, 14, 121-124.

Clark, P.(1993).What?s a nice editor like you doing in a place like this? Psychosocial Rehabilitation Journal, 17,197-199.

Cohen, S.G. (2110). Hilltop Hospital top management group. In J.R. Hackman (Ed), Groups that work (and those thate don?t) (pp. 56-77). San Francisco: Jossey-Bass.

Comrey, A.L., L., &staats, C.K. (1955). Group performance in a cognitive task. Journal of Applied Psychology, 39, 354-356.

Conyne,R.k. (1989). How personal growth and task group work. Newbury Park,CA:Sage.

Conyne, R. K., Harvill, R. L., Morganett, R.S., Morran, D.K., & Hulse-Killacky, D. (1990). Effective group leadership: Continuing the search for greater clarity and understanding. Journal for Specialists in group Work; 15, 30-36.

Cooper, J.B.,&Mcgaugh,J. L. (1969). Leadership. In C. A. Gibb (Ed), leadership.

Corey, G. (1990). Theory and practice of group counseling (3d ed.) Pacific Grove, CA:Brooks/Cole.

Corey, G., Corey, M.s. (2005). Group: Process and practice (ath ed.). pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Corey, G.,Corey, M. S., & Callanan,P. (1990). Role of group leaders values in group counseling. Journale for Specialists in group Work, 15, 86-74.

Corey, G., Corey, M. S., & Callanan, P. (1990b). Issues and ethics in the helping professions (3d ed.) Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Corey, G., Corey, M., Callanan, P., & Russell, J.M.(1992).Group techniques (3d ed.). Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Corsinis, R. J., 7 Wedding, D. (1989). Current psychotherapies (4thed.). Itasca, IL:Peacock.

Cunningham, L. L.,& Carol, L. N. (1986). Leaders and leadership: 1985 and beyond. Proceedings of Symposium, Occupational Therapy Education: Target 2000. Rockville, MidAmerican Occupational Therapy Association.

De Pree, M. (1978).Leadershib is an art. East Lansing, MI: Michigan State university Press.

Dimock , H. G. (1985b). how to observe your group (2d ed). Guelph, Ont, Canada: university of Guelph.

Dimock , H. G. (1985b). how to analyze and evaluate group growth (2d ed). Guelph,Ont.,Canada:University of Guelph.

Dimock , H. G. (1985c). Planning group development (2d ed). Guelph, Ont., Canada: University of Guelph.

Donohue, M. (1982). Designing activities to develop a women's identification group. Occupational Therapy in Mental

Douglas, T. (2004).A hand book of common group work problems. London: Rutledge.

Dunn, W., Brown, C., & McGuiganm A. (1994) The ecology of human performance: Aframework for considering the effect of context. American journal of Occupational therapy, 48, 595-607.

Dusay,J.M., &Dusay, K.M. (1989). Transactional analysis. In R. J. Corsini& D. Wedding (Eds.), Current Psychotherapies (4thed.) (pp. 405-435). Itasca, IL: F. E. Peacock.

Edelwich, J., & Brodsky, A. (1992).Group counseling for the resistant client. New York:Lexington Books.

Egan, G. (1976). Interpersonal living. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Egan, G. (2006). Some suggested rules for confrontation. In H. H. Blumberg, A. p. Hare, V. Kent,& M. F. Davies (Eds.), Small groups and social interaction (pp.237-238).new York:

Ellis, A. (1985b). Expanding the ABCs of rational-emotive therapy. In M. Mahoney & A. Freeman (Eds.), Cognition and Psychotherapy (PP. 313-323). New York: Plenum

Ellis, A. (1989). Rational-Emotive therapy. In R. J. Corsini& D. Wedding (Eds.), Current Psychotherapies (4thed.) (PP. 197-238). Itasca, IL: F. E. Peacock.

Ellis, A. (1993). Constructivism and Rational-Emotive therapy: A critique of Richard Wissler's critique. Psychotherapy, 30, 531-532.

Ellis, A., & Dryden, W.(1978). The practice of rational-emotive therapy. New York: Springer.

Ellis, R. J., & Cronshaw, S. F., (1992). Self-monitoring and leader emergence: Atest o moderator effect. Small group research, 23, 113-129.

Emerson, P., West, J. DD., & Gintner, G. G. (1991). An adlerian perspective on cognitive Psychotherapy: An International Quarterly,5,41-52.

Emerick, R. E. (2010). Self-help groups for former patients: Community Psychiatry,41, 401-407.

Enns. C. Z. (1992). Self-esteem groups: A synthesis of consciousness-raisingand assertiveness training. Journal of Counseling & Development,71,7-13.

Erickson, R. C. (1986). Heterogeneous groups: A legitimate alternative. Group,10,21-26.

Erikson, E. H. (1963). Childhood and society (2d ed.). New York: Norton Evans, C. R., & Dion, K. L. (1991). Group cohesion and performance: A meta analysis. Small Group Research,22,175-186.

Falk-Kessler, J., Momich, C., & Perel, S.(1991). Therapeutic actors in occupational therapy. American Journal of Occupational Therapy,45, 59-66.

Ferencik, B. M. (2000). The helping process in group therapy: A review and discussion. Group, 16, 113-124.

Fidler, G. S. (1993). The quest for efficacy. American Journal of Occupational Therapy, 47, 583-586.

Finlay, L. (1993). Group work in occupational therapy . London: Chapman & Hall.

Fleming, M. H. (1991). The therapist with the three-track mind. American Journal of Occupational therapy, 45, 1007-1014.

Frank, M. G. (1990) .The use of self in group psychotherapy. Group, 14, 145-150.

Frank , J. D. (1992). Some determinates, manifestations, and effects of cohesiveness in therapy groups.In K. R. Mackenzie (Ed.), Classics in group psychotherapy. New York: Guilford.

Fridinger, F., Goodwin, G., &Chng, C. L. (1992). Physician and consumer attitudes and behaviors regarding self-help support groups as adjunct to traditional medical care. Journal of Health & Social Policy,3,19-36.

Fried, E. (1972). Basic concepts in group psychotherapy. In H. I. Kaplan & B. J. Sadock (Eds.), The evolution of group therapy (pp. 27-50). New York: E. P. Dutton.

Funk and Wagnalls Standard college Dictionary (Cdn. Ed.). (1982). Toronto: Fitzhenry

Gabriel, M. A. (1993). The cotherapy relationship: Special issues and problems in AIDS therapy groups. Group, 17,33-42.

Garland,J. A. (1992).Developing and sustaining group work services: A systemic and systematic view. Social Work with Groups , 15, 89-98.

Garvin, C. (1992). A task-centered group approach to work with the chronically mentally ill. Social Work with Groups, 15, 67-80.

Gazda, G. (1999). Group Counseling: A Developmental Approach, 2nd Ed, Boston: Allyn and Bacon. Inc.

Geller, L. (1982). The failure of self-actualization theory: A critique of Carl Rogers and Abraham Maslow. Journal of Humanistic Psychology, 2, 56-73.

Gemmill, G. (1986).The mythology of the leader role in small groups. Small Group Behavior, 17,41-50.

Gersick, C. J. G.(1988). Time and transition in work terms: Toward a new model of group development. Academy of Management Journal, 31, 9-41.

Gibb, J. R., & Gibb L. M. (1978).The group as a growing organism. In L. P. Bradford (Ed.).Group development (pp. 104-116). La Jolla, CA: University Associates.

Gillette,J., &McCollom, M. (Eds.). (1990). Group context . Reading, MA: Addison-Wesley.

Ginsberg, C. (1984). Toward a more somatic understanding of self . Journal of Humanistic Psychology, 24, 66-92.

Gladding, S. T. (1991). Group work: A counseling specialty. New York: Macmillan.

Goldklang, D. S. (1991).Research workshop on methodological issues in evaluating preventive interventions using mutual.support. American Journal of Community Psychology, 19, 789-795.

Combination of initial ability.Journal of Personality and social Psychology, 1, 210-216.

Goldstein, A. P ,& Myers, C. R. (1986). Relationship enhancement methods. In F, H.

kanfer& A. P. Goldstein (Eds.), Helping people change; A textbook of methods (3ded.) (pp19-65). New York: Pergamon Press

Gottlieb, B. H, & Peters, L. (1991). A national demographic portrait of mutual aid group participants in Canada. American Journal of Community Psychology, 19, 651-667.

Grady, A. P. (1994, July).Building inclusive communities: A challenge for occupational therapy. Eleanor Clarke Slagle lecture presented at the CAN-AM conference, Boston.

Greeley, A. T, Garcia, V. I, Kessler, B. L, & Gilchrest, G. (1992). Training effective multicultural group counselors: Issues for a group training course. Journal for Specialist in Group Work, 17, 196-209.

Haaga, D.A, & Davison, G. C. (1986).Cognitive change methods. In F. H. Kanfer& A. P. Goldstein (Eds.), Helping people change: A textbook of methods (3d ed.) (pp. 236-282). New York: Pergamon.

Hall, A. D., &Fagen, R. E. (1986).Definition of a system. In W. Buckley (ED.), Modern system?s research For the behavioural scientist (pp. 81-92). Chicago: Aldine.

Handelsman, M.M., and Snyder, C. R. (1982). Is ?rejected? feedback really rejected?: Effects of informativeness on reaction to positive and negative personality feedback. Journal of personality, 50, 168-179.

Hansen , J. C., Warner , R. W., & Smith , E. M. (1980) . Group counseling: Theory and process (2d ed.). Chicago: Rand McNally.

Hare, A. P. (1976). Handbook of small group research (2d ed.). New York: The Free Press.

Hare, A. P. (1992). Group, terms and social interaction: Theories and applications. New York: Praeger.

Heap, K. (1977).Group theory for social workers. Oxford: Pergammon Press.

Henry, A. D., Nelson, D. L., &Duncombe, L. W. (1984).Choice making in group and individual activity. American Journal of Occupational Therapy, 38, 245-251.

Heron, J. (1989). The facilitator?s handbook. London: Kogan Page.

Howe, M. C. (1986). An occupational therapy activity group. American Journal of Occupational Therapy, 22, 176-179.

Howe, M. C. & Schwarzberg, S. L. (1986).A functional approach to group work in occupational Therapy. Philadelphia: J. B. Lippincott.

Jacobs, E. E., Harvill, R. L., & Masson, R. L. (1988). Group counseling: Strategies and skills. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.

Jacobs, M. K, & Goodman, G. (1989).Psychology and self-help groups. American Psychologist, 44, 536-545.

Janov, A. (1972). The primal revolution. New York: Simon & Schuster.

Johnson, B. D. (1994, January 31). The male myth.Macleans, pp. 39-42.

Johnson, D. W., & Johnson, F. P. (1987). Joining together: Group therapy and group skills (3d ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Johnson, N P., & Phelps, G. L. (1991). Effectiveness in self-help groups: Alcoholics Anonymous as a prototype. Community Health, 14, 22-27.

Kanfer, F. H., & Goldstein, A. P. (1986). Helping people change: A textbook of methods. Elmsford, NY: Pergamon Press.

Kaplan, K. L. (1988). The directive group: Treatment for psychiatric patients with a minimum level of functioning. American Journal of Occupational Therapy, 40, 474-481.

Kassel, J. D., & Wagner, E. F. (1993). Processes of change in Alcoholics Anonymous: A review of possible mechanisms. Psychotherapy, 30, 223-234.

Katz, A., & Bender, E. I. (1976). Self-help groups in western society: History and prospects. Journal of Applied Behavioral Science, 12, 265-282.

Kees, N. L., & Jacobs, E. I. (1990). Conducting more affective groups: How to select and process group exercises. Journal for Specialists in Group Work, 15, 21-29.

Kenny, D. A., & De Paulo, B. M. (1993). Do people know how others view them? An empirical and theoretical account. Psychological Bulletin, 114, 145-161.

Kertay, L., & Reviere, S. L. (1993). The use of touch in Psychotherapy: Theoretical and ethical considerations. Psychotherapy, 30, 32-40.

Keyton, J. (1993). Group termination: Completing the study of group development. Small Group Research, 24, 84-100.

King II, T. I. (1992). Hand strengthening with a computer for purposeful activity. American Journal of Occupational Therapy, 47, 635-637.

Kirchmeyer, C. (1993). Multicultural task groups. Small Group Research, 24, 127-148.

Kivlighan, D. M., & Angelone, E. O. (1992). Interpersonal problems: Variable influencing participants? perception of group climate. Journal of Counseling Psychology, 39, 468-472.

Kleinberg, J. L. (1991). Teaching beginning group therapists to incorporate a patient?s empathic capacity in treatment planning. Group, 15, 141-151.

Korda, L. S., & Pancrazio, J. J. (1989).Limiting negative outcome in group practice. Journal for Specialist in Group Work., 14, 112-120.

Kottler, J. A. (1983). Pragmatic group leadership. Monterey, CA: Brooks/Cole.

Kremer, E. R. H., Nelson, D. L., & Duncombe, L. W. (1984).Effective of selected activities on affective meaning in psychiatric patients. American Journal of Occupational Therapy, 38, 522-528.

Kreps. G. L., & Thornton, B. C. (1984). Health communication theory and practice. New York: Longman.

Krupnick, J. L., Rowland, J. H., Golberg, R. L., & Daniel, U. V. (1993). Professionally. Led support groups for cancer patients: An intervention in search of a model. International Journal of Psychiatry in Medicine, 23, 275-294.

Kurtz, L. F. (1992). Group environment in self-help groups for families. Small Group Research, 23, 199-215.

Kurtz, L. F., & Powell, T. J. (1987). Three approaches to understanding self-help groups. Social Work with Groups, 10, 69-80.

Lacoursiere, R. (1980). The life cycle of groups. New York: Human Science Press.

LaFarge, V. V. S. (1990). Termination in groups. In J. Gillette & M. McCollom (eds.), Groups in context (pp. 171-185). Reading, MA: Addison-Wesley.

Lakin, M. (1983).Experiential helping groups. In H. H. Blumberg, A.P. Hare, V. Kent, & M. Davies (Eds.), Groups and social interaction (pp. 209-226). New York: John Wiley & Sons.

Latham, Van M. (1987). Task type and group motivation. Small Group Behavior, 18, 65-71.

Lazarus, A. A. (1989). Multimodal therapy. In R. J. Corsini 7 D. Wedding (Eds.) m Current psychotherapies (4thed.) (pp. 503-544). Itasca, IL: F. E.Peacock.

Levine, B. (1979). Group psychotherapy: Practice and development. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Levine, R. E. (1979). The influence of the arts-and-crafts movement on the professional status of occupational therapy. American Journal of occupational therapy, 41, 248-254.

Levy, L. H. (1979).Processes and activities in group. In M. A. leiberman& L. D. Borman, Self-help group for coping with crisis (pp. 234-271). San Francisco: Jossy-Bass.

Lewin, K., Lippit, R., & White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created ?social climates.? Journal of social psychology, 10, 271-299.

Lewis, P. (1987). Therapeutic change in groups: An interactional perspective. Small group behavior, 18, 548-556.

Lieberman, M. A. (1979). Analyzing change mechanisms in groups. In M. A. Lieberman & L. D. Borman, Self-help group for coping with crisis (pp. 194-233). San Francisco: Jossy-Bass.

Lieberman, M. A. (1983). Comparative analyses of change mechanisms in groups. In H. H. Blumberg, A. P. Hare, & M. Davies (eds.),.Small group and social interaction (pp. 239-252). New York: Jhon Wiley & sons.

Lieberman, M. A. (1990a). A group therapist perspective on self-help groups. International Journal of group psychotherapy, 40, 251-278.

Lieberman, M. A. (1990b). Understanding how groups work: A study of homogeneous peer group failures. International Journal of group psychotherapy, 40, 31-52.

Lieberman, M. A., &Borman, L. (1979).Self-help groups for coping with crises. San Francisco: Jossy-Bass.

Lieberman, M. A., &Vedica-sherman, L. (1986). The impact of self-help groups on the mental health of widows and widowers. American Journal of orthopsychiatry, 56, 435-449.

Lieberman, M. A., Yalom, I. D., & Miles, M. B. (1973). Encounter groups: first facts. New York: Basic Books.

Llewelyn, S. P., & Haslett, A. V. J. (1968). Factors perceived as helpful by the members of self-help groups: An exploratory study. British Journal of guidance and counseling , 14, 252-262.

Long, L., & Cope, C. (1980). Curative factors in a male felony afford group. Small Group behavior , 18, 72-81.

Luft, J. (1984). Group process , an introduction to group dynamics (3d ed). Palo Alto, CA: Mayfield.

MacDevitt, J. W., Sanislow, C. (1987). Curative factors in offenders groups. Small group behavior, 18, 72-81.

Madara, E.J. (1986).A comprehensive systems approach to promoting mutual aid self help group: The New Jersey self help clearinghouse model. Journal of Voluntary Action Research, 15, 57-63.

Markowitz, M., &Kadis, A. L, (1972). Short term analytic treatment of married coupes in a group by a therapies couple, In C. J. Sager &H. S. Kaplan(Eds.),Progress in group and Family therapy> New York:Brunner/Mazel.

Maslow, A. (1986). Toward a psychology of being (2d.ed.) Princeton: Van Nostrand Reinhold.

Matthews, C. O (1992).An application of general system theory (GST) to group therapy. The journal for Specialists in group work.17, 161-169.

Matthews, K. A., Batson C. D. Horn, J., & Rosenman, R. H. (1981). ?Principles in his nature which interest him in the fortune of others ..? the heritability of empathic concern for others. Journal of Personality, 49, 237-247.

Mattengly, C. (1991). What is clinical reasoning? American Journal of occupational therapy, 45, 979, 986.

McCollom, M. (1990). Group information: Boundaries, leadership, and culture. In J. Gillette & M. McCollom, (eds.), group in context (pp. 34-48). Reading, MA: Addison-Wesley.

Mclees, E., Margo, G. M., Waterman, S., & Beeder , A. (1992). Group climate and group development in a community meeting on a short-term inpatient psychiatric uni. Group, 16, 18-30.

McNary, S. W., & Dies, R. R. (1993).Co therapist modeling in group psychotherapy: Fact or fantasy. Group, 17, 131-142.

Meissen, G. J. Mason, W. C., & Gleason, D. F. (1991). Understanding the attitudes and intention of future professionals towadself help> American Journal of Community Psychology, 19,699-714.

Napier, R. W., &Gershenfeld, M. K. (1989). Group: Theory and experience (4thed.).Boston: Houghton Miffin.

Natiello, p. (1987). The person-centered approach: Form theory to practice. Person Centered Review, 2,203- 216.

Nelsone, A., Mackenthun,D., Bloesch, A., Milan, A., Unrein, M., &Hill, K.(1956).A preliminary report on a study in group occupational therapy. American Journal of Occupational Therapy,10, 254-258, 262-263, 271.

Nelson, D.L., Peterson,C., Smith, D. A., Boughton, J. A., &Whalen, G.M.(1988). Effects of project versus parallel group on social interaction and affective responses in senior citizens. American Journal of Occupational Therapy, 42, 23-29.

Nelson-Jones, R. (1990b). Human relationhipes: A skill approach. Pacific Grove, CA:Brooks/Cole.

Nelson-Jones,R.(1992).Group leadership: A training approach. Pacific Grove, CA:Brooke/cole.

New LaxiconWebsters Dictionary, The (1987).New York: Lexicon Publications.

Orme, M, E. J. (1987). Uses of humor in instruction. Reflections, 25, 1-4.

Ormone, L. R. (1992). The group therapy experience. NewYork:St. Martins press.

Paine, A. L., Suareze- Balcazare, Y., Fawcett, S.B., &Borck-Jameson, L. (1992). Supportive transactions: Their measurement and enhancement in tow mutual-aid groups. Journal of Community Psychology, 20, 163-180.

Palazzolo, C. S. (1981). Small group: An introduction . New York: Van Nostrand Reinhold.

Posthuma, B.(2006). Small Groups in Counseling and Therapy, Process and Leadership. Boston, Allyn and Bacon.

Pellegrini, R. J.(1971). Some effects of seating position on social perception. Psychological Reports,28, 887-893.

Peloquin, S.M. (1993). The Depersonalization of patients: A profile gleaned from narratives. Americane Journal of Occupational Therapy, 47, 830-837.

Peloquin, S,M. (1994). Moral treatment: How a çaring practice lost its rationale Americana Journal of Occupational Therapy, 48, 167-173.

Perkins, V. J, (1992).A model for selecting leadership styles. Occupational Therapy in Health Care, 8 , 225-237.

Pollak, G. K. (1975). Leadership of discussion group. New York: Spectrum.

Posthuma,B. W. (1985). Learning to touch. Canadian Journal of Occupational Therapy, 52, 189-193.

Posthuma, B. W.,& Posthuma, A.B. (1972). The effect of a small group experience 26,415-418.

Powell, T. J., &Cameron, M. J. (1991).Self-help research and the public mental health system. American Journal of Community Psychology, 19, 797-805.

Prazoff, M., Joyce, A, S., & Azim, H.F.A (1986). Brief crises group psychotherapy: One therapists model. Group, 10, 34-40.

Punware, A. J. (1994).Occupational therapy: Principles and practice (2d ed). Baltimore: Williams &Wilkins.

Purtilo, R. (1978). Health professional/patient interaction. Philadlphia: W. B. Saunders.

Rachman, A. W. (1990). Judicious self-disclosure in group analysis. Group. 14, 132-144.

Ramey, J. H. (1992). Group work practice in neighborhood centers to dey. Social work with group,15,193-206.

Ramsey, P.W.(1992). Characteristics, processes, and effectiveness of community support group: A review of the literature. Family and community Health ,15, 38-48.

Rapoport, A. (1968), Forward. In W. Bukley(Ed.) Modern systems research for the behavioral scientist (pp.xiii-xxii). Chicago: Aldine.

Raskin, N. J., &Rogers, C.R.(1989). Person centered therapy. In R. J. Corsini & D.Wedding (Eds.), Current psychotherapies(4th ed.) (pp.155-194). Itasca.It ,F.E. peacock.

Revenson, T. A., &Cassel, J.B., (1991).An exploration of leadership in a medical mutual help organization. American Juornal of community psychology, 19, 683-698.

Robertes, L. J.,Luke, D. A., Rappaport, J., Seidman, E., Toro, P.A., & Reischl.T.M. (1991). Charting uncharted terrain:A behavioral observation system for mutual help groups. American Journal of community Psychology,19, 715-737.

Rogers, C. R. (1951). Client centered therapy. Boston: Houghton Miffline.

Rogers, C.R. (1961). On becoming a person. Boston: Houghton Mifflin.

Rootes, L. E., & Aanes, D. L. (1992). A conceptual framework for understanding self-help group. Hospital and community Psychiatry, 43, 379-381.

Rose, S. D. (1986). Co therapy.In M. Rosenbaum & M. Berger (Eds,). Group psychotherapy and group function (Rev.ed) (pp. 389-408). New York: Basic Books Roosendaal, M. (1976). Group

psychotherapy. In M. Rosenbaum & A. Sandusky (eds.), The intensive group experience (pp. 1-49). New York: Free Press.

Rosenbaum, M., & Berger, M. M (1979). Group psychotherapy and group function (Rev. ed.). New York: Basic Books.

Ross, M. (1982). Experiential group in theory and practice. Monterey, CA:
Brooks/cole.

Rugel, R. P. (1991). Closed and open system: The Tailstock group from a general system perspective. Journal for Specialists in group Work,16, 74-84.

Saavedra, R., Earley, P.C., &van dyne, L. (1993).COmplex interdependence in task performing group.Journal for Applied psychology, 78, 61-72.

Sadock, B. J., &Kaplan, H. I. (1972).Selection of patients and the dynamic and structural organization of the group. In Kaplan & B.J. Sadock (Eds.), The evolution of group therapy (PP. 119-131). New York: E. P. Dutton.

Saint Jean, M., &Desrosiers, L. (1993).Psychoanalytic consideration regarding the occupational therapy setting for treatment of the psychotic. Occupational Therapy in Mental Health, 12, 69- 78.

Sampson, E. E., &Marthas, M. (1981).Group process for the health professions (2d ed.). New York: Wiley.

Scheidlinger, S., &Schamess, G. (1992). Fifty years of AGPA 1942-1992:An overview. In K. R. Mackenzie (ed.), Classics in group psychotherapy (pp. 1-22). New York: Guilford Press.

Schell, B. A., &Cervero, R. M.(1993). Clinical reasoning in occupational therapy: An integrative review. American Journal of occupational therapy, 47, 506-610.

Schroeder, H. M., Harvey (Ede.), O. J.(1963). Conceptual organization and group structure. In O. J. Harvey (Ed.), Motivation and social interaction (pp. 134-166). New York: Ronald Press.

Schubert, M. A., &Borkman, T. J. (1991). An organizational typology for self-help groups. American Journal of community psychology , 19, 769-787.

Schultz, B. (1986). Communication correlates of perceived leaders in the small group. Small Group Behavior, 17, 51-65.

Schulz, C. H. (1993). Helping factors in peer-developed support group for person with head injury, Part 2: Survivor interview perspective. American Journal of occupational therapy, 48, 305 -309.

Schwartzben, S. H. (1992). Social work with multi-family groups: A partnership model for long-term care setting. Social work in Health Care, 18, 23-38.Slavson, S. R. (1992). Are the group dynamics in therapy groups? In K. R. MacKen-zie (Ed.), Classic in group psychotherapy (pp. 166-182). New York: Guilford Press.

Smith, K. K. (1990). On using the self as instrument: Lesson from a facilitator?s experience. In G. Gillette & M. MacCollom (Eds.), Group in context (pp. 276-294). Reading, MA: Addison-Wesley.

Smith, P. B. (1980a). group process and personal change. London: Harper & Row.

Smith, P. B. (Ed.). (1980b). Small group and personal change. London: Methuen.

Smith, P. B., Wood, H., & Smale, G. G. (1980).The usefulness of groups in clinical settings. In P. B. Smith (Ed.), Small group and personal change. New York: Methuen.

Snyder, C. R., Ingram, R. E., Handelsman, M. M., & Wells, D. S. (1982). Desire for personal feedback: Who wants it and what does it mean for psychotherapy? Journal of personality, 50, 316-330.

Srivastva, S., & Barrett, F. J. (1988). The transforming nature of metaphors in group development: A study in group theory. Human Relation, 41, 31-64.

Stake, J. E. (1983).Situation and person-centered approaches to promoting leadership behavior in low-performance self-esteem woman. Journal of personality, 51.

Steffan, J. A. (1990). Productive occupation in small task groups of adults: Synthesis and annotation of the social psychology literature. In American Occupational Therapy Association, Reviews of selected literature on occupation and health (pp. 175-281). Rockville, MD: American Occupational Therapy Association.

Stefffan, L. A., & Nelson, D. L. (1997). The effect of tool scarcity on group climate and affective meaning within the context of a stenciling activity: American Occupational Therapy, 41, 449, 453.

Steinbeck, T. M. (1996). Purposeful activity and performance. American Occupational Therapy, 40, 529-534.

Stempler, B. L. (1993). Supervisory co-leadership: An innovative model for teaching the use of social group work in clinical social work training. Social Work with Groups, 16, 97-110.

Stewart, M. J. (1999). Professional interface with mutual-aid self-help groups: A review. Social Science Medicine, 31, 1143-1158.

Stockton, R., Rohde, R. I., & Huaphey, J. (1992). The effects of structured group exercise on cohesion, engagement, avoidance, and conflict. Small Group Research, 23, 155, 168

Stogdill, R. M. (1989). Personal factors associated with leadership: A survey of the literature. In C. A. Gibb (Ed.), Leadership (pp. 91-133).Harmondsworth, England: Penguin Books.

Sviden, G., &Saljo, R. (1993).Perceiving patients and their nonverbal reactions. American Journal of Occupational Therapy, 47, 491, 497.

Tannen, D. (1999). You just don?t understand. New York: Ballantine Books.

Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (1958). How to choose a leadership pattern. Harvard Business Review, 36, 95-101.

Tebes, J. K., &Kreamer, D. T. (1996). Quantitative and qualitative knowing in mutual support research: Some lessons from the recent history of scientific psychology. American Journal of community psychology, 19, 739-759.

Tollerud, T. R., Holling, D. W., & Dustin, D. (1992). A model for teaching in group leadership: the pre-group interview application. Journal for Specialists in Group Work, 17, 96-104.

Tooper, V. O. (1994). Humor as an adjunct to occupational therapy interaction. Occupational therapy in health care, 1, 49-59.

Toothman, J. M. (1978). Conducting the small group experience. Washington: University Ltein, 63, 384-399.

Tuckman , B.W., & Jensen, M. A. C.(1977).stages of small groups development revisited. Group and Organization studies, 2 , 419-427.

Tyson, T.(1989).Working with group. Melbourne, Australia: Macmillan.

Tziner, A., &Eden, D.(1995). Effects of crew composition on crew perforation: Does the Whole equal the sum of its parts? Journal of Applied psychology ,70, 85-93.

Urbanowski, R.&Vargo, J.(1994). Spirituality, daily practice, and the occupational performance model. Canadian Journal of Occupational Therapy, 61,88-94.

Vacc, N. A. (1989). Group counseling: C. H. Patterson-A personalized view. Journal for Specialists in Group Work ,14, 4-15.

Verba, S. (1961). Small groups and political behavior: A study of leadership. Princeton: Princeton University Press.

Verdi, A.F., &Wheelan, S.A. (1999). Developmental patterns in same-sex and mixed sex groups. Small Group Research, 23, 356-378.

Vergeer, G., &MacRae, A. (1993).Therapeutic use of humor in occupational therapy. American Journal of Occupational Therapy, 47, 678-683.

Waldinger, R.J. (1990). Psychiatry for medical students (2d ed.). Washington, DC: American Psychiatric Press.

Webster, D.,& Schwartzberg, S. L. (1992). Patients, perception of curative factors in occupational therapy groups. Occupational Therapy in Mental Health, 12, 3-24.

Wells, L. (1990). The group as a whole: A systematic socioanalytic perspective on interpersonal and group relations. In J. Gillette & M. McCollom (Eds.), Groups in context (pp. 49-85).

Reading, MA: Addison-Wesley.

Wheelan, S. A., &Mckeage , R. L.(2000). Developmental patterns in small and large groups. Small Group Research, 24, 60-83.

Wolf , A.(1975).Psychotherapy and group function (Rev. ed.) (pp. 321-335). New York: Basic Books.

Wollert, R. (1987a). Human service and the self-help clearinghouse concept: An evaluation of one program and its implications for policy and practice. American Journal of Community Mental Health ,6,79-90.

Wollert, R. &The Self-Help Research Team. (1987b). The self-help clearinghouse concept: An evaluation of one program and its implications for policy and practice. American Journal of Community Psychology,15,491-508.

Yalom,I. D. (1983).Inpatient group psychotherapy. New York: Basic Books.

Yalom,I. D. (1985).Theory and practice of group psychotherapy93d ed). New York: Basic Books.

YWCA of Metropolitan Toronto. (1991). Discovering life skills (Vol.VI). Toronto.

Suggested Reading

Altholz, J. A. S. (1984). Group psychotherapy with the elderly. In I. Burnside (Ed), Working with the elderly: Group process and techniques (2nd ed) (pp. 248-258). Monterey, CA: Wadsworth.

Beck, A. T. (1976).Cognitive therapy emotional disorders. New York: New American Library (Mentor).

Beck, A. T., Rush, A. J., Shaw, B. F., & Emery, G. (1979), Cognitive therapy of depression. New York: Guilford Press.

Bistro, D. E., Shore, B. K., & Gordon, E. (1984). Building support networks for the elderly: theory and applications. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Birren, J. E., &Schaie, K. W. (Eds).(1977). Handbook of psychology of aging. New York: Van Nostrand Reinhold.

Bitten, J. E., & Sloan, R. B. (Eds).(1980). Handbook of mental health and aging. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Blake, D. R. (1980). Group work with institutionalized elderly. In I. Burn-side (Ed.), Psychosocial nursing care of the aged (2nd ed). New York: McGraw-Hill.

Booth, H. (1984). Dance/movement therapy. In I. Burnside (Ed.), Working with the elderly: Group process and the techniques (2nd Ed) (pp. 211-224). Monterey, CA: wadsworth.

Barmmer, L. M. (1999). Counseling theory and the older adult. The counseling Psychologist, 12(2), 29-37.

Burnside, I. (1996). Loss: A constant theme in group work with the aged. Hospital and community Psychiatry, 21(6), 173-177.

Burnside, I. (Ed). (1973). Psychosocial nursing care of the aged. New York: McGraw-Hill.

Burnside, I. (1984a). Self-help groups. In I. Burnside (Ed), working with the elderly: Group process and techniques (2nd edition.) (pp. 234-247). Monterey, CA: Wadsworth.

Burnside, I. (Ed), (1984b). Working with the elderly: Group process and techniques (2nd ed). Monterey, CA: Wadsworth.

Butler, R. N., & Lewis, M. I. (1982). Aging and mental health (3rd ed). Saint Louis: C. V. Mosby.

Capuzzi, D., &Fillion, N. G. (1979),.Group counseling for the elderly. Journal for specialists in group work, 4(3), 148-154.

Davidson, H. (1989). Development of a bereaved parents group. In M. A. Lieberman, L. D. Borman, & Associates (Eds), Self-help groups with crisis. San Francisco: Jossey-Bass.

Dennis, H. (1984). Remotivation therapy. In I. Bur snide (Ed), Working with the elderly: Group process and techniques (2nd ed) (pp. 187-197). Monterey, CA: Wadsworth.

Donahue, E. M. (1984). Reality orientation: A review of the literature. In I. Burnside (Ed), Working with the elderly: Group process & techniques (2nd ed) (pp. 165-176). Monterey, CA: Wadsworth.

Emery, G. (1991). cognitive therapy with the elderly. In G. Emery, S. D. Hollon, & R. C. Bedrosian (Ed), New directions in cognitive therapy (pp. 84-98). New York: Guilford Press.

Erikson, E. H. (1992). The life cycle completed. New York: Norton. Foster, J. R., & Foster, R. P. (1983). Group psychotherapy with the old and aged. In H. I. Kaplan & B. J. Sadock (Ed), Comprehensive group psychotherapy (2nd ed) (pp. 269-278). Baltimore: Williams & Wilkins.

Hammond, D. B., &Bonney, W. C. (1993). Counseling families of the elderly: A group experience. Journal for specialists in Group work, 8(4), 198-204. Care of the elderly. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Harrington, C., Newcomer, R. J., Estes, C. L., & Associates.(1984). Longterm care of the elderly. Beverly Hills, CA: Sage Publications.

Hawkins, B. L. (1983). Group counseling as a treatmnet modality for the elderly: A group snapshot. Journal for Specialists in Group Work, 8(4), 186 ? 193.

Hennessey, M. J. (2001). Music therapy. In I. Burnside (ED.), Working with the elderly: Group process and techniques (2nd ed.) (pp, 198 ? 210). Monterey, CA: Wadsworth.

Herr, L.,&Weakland , J. (1979). Counseling elders and their Families: Practical techniques of applied gerontology. New York: Springer.

Hickey, T. (1980).Health and aging. Monterey, CA: Brooks\ Cole. Ingersoll, B., & Silverman, A (1978). Comparative group psychotherapy for the aged. Gerontologists, 18, 201 ? 206.

Johnson, D. R. (1985). Expressive group psychotherapy with the elderly: A drama therapy approach. International Journal of Group Psychotherapy,25(1), 109 ? 127.

Kalish, R. A. (2000) .Late adulthood. Monterey. CA: Brooks\ Cole.

Kalish, R. A (1985) . Death, grief, and caring relationships (2nded.). Monterey. CA: Brooks\ Cole.

Keller, J. F. &Hughston, G. A. (1981).Counseling the elderly. New York: Harper & Row.

Koestenbaum. P. (1976) Is there an answer to death? Englewood Cliffs, NJ: Prentice ? Hall.

Kubler ? Ross, E, (1969), On death and dying. New York: Macmillan.

Kubler ? Ross, E, (1971), what is it like to be dying? American Journal of Nursing, 1 (1), 54 ? 62.

Kubler ? Ross, E, (1995). Death: the Final stages of growth. Englewood Cliffs, NJ: Prentice ? Hall.

Landreth, G. L., & Berg, R. C. (Eds.). (1990). Counseling the elderly. Springfield, IL: Charles C Thomas.

Leszcz, M., Feigenbaum, E., Sadavoy, J., & Robinson, A. (1985). A men's group: Psychotherapy of elderly men. International Journal of Group Psychotherapy, 35(2), 177-196.

Levin, J., & Levin, W. C. (1980). Ageism: Prejudice and discrimination against the elderly. Belmont, CA: Wadsworth.

Lewis, M. I., &Butler,R. N. (1974). Life-review therapy: Putting memories to work in individual and group therapy. Geriatrics, 29, 165-173.

Lewis, M. I., &Butler,R. N. (1984). Life-review therapy: Putting memories to work. In I. Burnside (Ed.), Working with the elderly: Group process and techniques (pp. 50-59). Monterey, CA: Wadsworth.

Lieberman, M. A., &Bliwise, N. G. (1995). Comparisons among peer and professionally directed groups for the elderly: implications f or the development of self-help groups. International journal of group psychotherapy, 35(2), 155-175.

Lieberman, M. A., &Gourash. N. (1999).Effects of change groups on the elderly. In M. A. Lieberman, L. D. Borman& associates (Eds.). self-help groups for coping with crisis (pp. 387-405). San Francisco: Josssey Bass.

Lopez, M. A. (1980). Sacail skills training with institutionalized elderly: Effects of pre counseling structuring and over learning on skill acquisition and transfer. Journal of counseling psychology, 27 , 286-293.

Marshall, V. W. (1990). Last chapter: A sociology of aging and dying. Monterrey, CA:Brooks/Cole.

Martin, A. (1984). Family sculpting: A combination of modalities. In I. Burn






ISBN 995717165-8
9 789957 171650
المطابع المركزية
عمان - الأردن

مكتبة الفلاح
للنشر والتوزيع
www.alfalahbook.com

دولة الكويت
حولّي - شارع بيروت - عمارة الأطباء
هاتف 1985 2264 فاكس 7784 2264 965+
ص.ب: 4848 الصفاة 13049 الكويت

دولة الإمارات العربية المتحدة
العين: ص.ب: 6431 هاتف 189 7662 فاكس 901 7657 3 971+
دبي: ص.ب: 20438 هاتف 618 2630 فاكس 628 2630 4 971+

جمهورية مصر العربية
37 شارع النصر - امتداد رمسيس/2 مقابل وزارة المالية - مدينة نصر - القاهرة
هاتف 8143 2262 فاكس 6587 2263 02 2+